

**日産サプライヤー向け
「ルノー・日産サプライヤー
CSR ガイドライン」 補足説明書**

2022 年 6 月

日産自動車株式会社

目次

はじめに.....	3
コンプライアンス.....	4
人権・労働.....	5

はじめに

グローバルなビジネス環境が刻一刻と変化する中、お客さまをはじめとしたステークホルダーの皆様は、企業の社会・環境課題への対応に高い関心を寄せられており、さらに、これら課題の未然防止・解決を目的に各国で様々な法制化が進んでいます。

弊社は、2006年に発行した「The Renault-Nissan Purchasing Way」及び2010年に策定し、2015年に改訂した「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」をサプライヤーの皆さまと共有させて頂き、皆さまから多大なるご協力を賜り、サプライチェーンにおけるサステナビリティ・CSRの諸活動を確実に進めてまいりました。

さて、従来、気候変動に代表される環境課題への対応及び環境負荷低減活動については、「ニッサン・グリーン調達ガイドライン」にてより詳細なお願い事項を定め、サプライヤーの皆さまとともに取り組みを進めてまいりました。このたび、人権・労働に代表される社会課題についても配慮・対応すべき重要な事項について「日産サプライヤー向け「ルノー・日産サプライヤーCSRガイドライン」補足説明書」という形でまとめました。本書により、サプライヤーの皆さまの社会性に関する理解を深めていただき、サステナビリティ経営・CSR経営の強化に繋がっていただければ幸いです。

弊社はグローバル・サプライチェーンにおける責任ある事業活動の推進を目指し、サプライヤーの皆さまとともに、サステナビリティ・CSRの取り組みをいっそう強化していく所存です。また今後、社会的な要請を反映し、本書を随時更新してまいります。

サプライヤーの皆さまにおかれましては、この本書に基づき貴社内での取り組みを推進して頂くと同時に、貴社のお取引先にも本書を展開し、活動の推進を要請していただきますよう、併せてお願い申し上げます。

日産自動車株式会社

購買管理部

サステナビリティ推進部 CSRグループ

<p>「ルノー・日産 サプライヤーCSRガイドライン」</p>	<p>補足・解説</p>
<p>2.2.1 コンプライアンス</p>	
<p>汚職防止 政治献金・寄付等は各国・地域の法令に基づき実施し、サプライヤーの皆さまと透明かつ公正な関係づくりに努める。不当な利益・優遇措置の取得・維持を目的に、ビジネスパートナーに対して、接待・贈答・金銭の授受・供与は行わない。</p>	<p>「ビジネスパートナーに対して、接待・贈答・金銭の授受・供与は行わない」には、第三者による贈収賄行為も含まれる。例えば、貴社を代理する外部エージェント又は販売会社による、販売のための公務員又は私人に対する金銭又は贈物の提供や関税の減額又は税制優遇措置の見返りとしての金銭の支払いが挙げられる。</p>
<p>機密情報の管理・保護 顧客・第三者・自社従業員の個人情報、および顧客・第三者の機密情報は、正当な方法で入手するとともに、厳重に管理し、適正な範囲で利用し、保護する。</p>	<p>顧客・第三者・自社従業員の個人情報の入手・管理・利用については、各国・地域のプライバシー関連法規並びに個人情報保護法を遵守する。</p>
<p>輸出取引管理 各国・地域の法令等で規制される技術・物品等の輸出に関して、適切な輸出手続・管理を行う。</p>	<p>各国・地域の法令等で輸出が規制される技術・物品等には、ソフトウェアも含まれる。</p>
<p>責任ある鉱物調達 紛争鉱物に対するデューデリジェンスを進め、責任ある鉱物調達に関わる法律を順守する。材料や構成部品に含まれる鉱物資源が、人権や環境等の観点で社会的な悪影響を及ぼしていないかを確認する。悪影響が想定、または</p>	<p>詳細については、 「グローバル鉱物調達に関する方針」をご確認ください。</p>

確認された場合は、それら鉱物資源を使用しない方法を推進する。	
--------------------------------	--

「ルノー・日産 サプライヤーCSRガイドライン」	補足・解説
2.2.3人権・労働	
<p>人権尊重</p> <p>人種・国籍・性別・宗教・身体障がい・年齢・出身・その他を理由とした、職場におけるいかなる形態のハラスメントも許さない。</p>	<p>職場におけるハラスメントを防止するために、全ての従業員は敬意と尊厳をもって扱われなければならない。</p> <p>ハラスメントには、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、身体的・性的、口頭またはその形を問わず、従業員に対する脅迫、嫌がらせ、報復、暴力行為が含まれる。また、体罰や精神的、身体的な強制行為も同様である。</p> <p>人権尊重に反する行為に関して、法律の範囲内において従業員による匿名での報告、通報、相談を可能とするプロセスを備えること、従業員はそのプロセスにおいて、報告、通報、相談に対するあらゆる報復から保護されること、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、が求められる。</p>
<p>児童就労の禁止</p> <p>各国・地域の法令による就労可能年齢に達しない未成年の就労は認めない。</p> <p>また、いかなるケースにおいても、ルノー・日産として、15歳未満の就労を認めない。</p>	<p>「就労可能年齢に達しない未成年」とは、義務教育を修了する年齢、または、その国または地域の雇用最低年齢の内、いずれか高い方の年齢に満たない者を指す。</p> <p>児童労働の防止を目的とした年齢確認を行い、児童労働が判明した場合には、是正措置を実施すべきである。</p>
<p>強制労働の禁止</p> <p>すべての労働は自発的であること、および従業員が自由に離職できることを</p>	<p>すべての労働が自発的であるためには、強制労働、拘束労働（債務や就業斡旋料やその他の容認できない経済的費用による拘束を含む）、年季奉公、非自発的または搾取的囚</p>

<p>確実に保証し、強制労働は行わない。</p>	<p>人労働、他類似のあらゆる労働や制限を容認してはならない。</p> <p>従業員が自由に離職できることを確実に保証するため、労働者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てはならない。</p>
<p>賃金 最低賃金、超過勤務、賃金控除、出来高賃金、その他給付等に関する各国・地域の法令を順守する。</p>	<p>最低賃金、超過勤務、賃金控除、出来高賃金、その他福利厚生等に関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望ましい。</p>
<p>労働時間 従業員の労働時間(超過勤務を含む)の決定、および休日・年次有給休暇の付与その他について、各国・地域の法令を順守する。</p>	<p>すべての超過勤務は、時間外労働として取扱われ、自発的なものであるべきことを意識すると共に、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が望ましい。</p>
<p>従業員との対話・協議 従業員の代表、もしくは従業員と、誠実に協議・対話する。 従業員が自由に結社する権利または結社しない権利を、事業活動を行う国・地域の法令に基づいて認める。</p>	<p>従業員の代表、もしくは従業員と、誠実に協議・対話することは、すべての労働者の自らの意思による団体交渉、平和的集会への参加の権利を尊重するとともに、それらを差し控える労働者の権利も尊重することを意味している。</p> <p>事業活動を行う国・地域の法令に基づいて従業員が自由に結社する権利または結社しない権利を認めることに伴い、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る。</p>
<p>安全・健康な労働環境 従業員の職務上の安全・健康を最優先とし、労働災害の防止に最善を尽くす。</p>	<p>安全・健康な労働環境を構築するために、事業を展開している国のすべての安全衛生法を順守し、これらの法律および社内規則への順守を定期的に確認する。また、全社レベルで明確かつ測定可能な安全衛生目標(例えば、死亡事故ゼロ、等)を設定し、具体的な安全衛生対策について教育を実</p>

	<p>施する。また、安全衛生に関わるインシデントから得られた教訓を再発防止策の策定に活用する。</p> <p>従業員の職務上の安全・健康を最優先するため、18歳未満の従業員を危険な仕事（健康や安全を脅かす可能性のある仕事）に従事させてはならない。</p>
--	---

参考

- 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