

日産
サプライヤーCSR ガイドライン

2023 年 11 月

日産自動車株式会社

<目次>

はじめに.....	3
1. サプライヤーCSRガイドライン	4
1.1 本ガイドラインの概要と活用について.....	4
1.2.1 コンプライアンス.....	4
1.2.2 安全・品質.....	5
1.2.3 人権・労働.....	5
1.2.4 環境	6
1.2.5 情報開示	7
2. サプライヤーの皆さまへ	8
2.1 コンプライアンスの周知徹底	8
2.1.1 法令順守	8
2.1.2 社内体制の強化.....	8
2.1.3 サプライチェーンへの周知徹底	8
2.2 CSR活動の確認事項.....	8
2.2.1 CSRガイドラインの合意確認と基本契約への織り込み.....	8
2.2.2 CSR活動の評価.....	8
2.2.3 コンプライアンス違反発生時の措置.....	9
補足説明書.....	10
サプライヤー合意確認書.....	13

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。この度、ルノーとの協業が新たな段階を迎えるにあたり、「日産サプライヤーCSRガイドライン」を改めて発行いたします。

本ガイドラインでは、サプライヤーの皆さまを日産のCSR(企業の社会的責任)方針においても重要なパートナーとして明確に位置づけています。皆さまは、われわれが社会および環境に与える影響に直接的にかかわる存在であり、貴社独自のサプライチェーンを保護するだけでなく、自動車業界、さらには社会全体の変革に主要な役割を担うと考えています。

昨今のCSRに関わる規制や規格の枠組みによって、事業者は自社サプライチェーンにおいてデュー・デリジェンス活動を推進し、その報告を実施していくことが期待されています。本ガイドラインの改訂の狙いは、日産がサプライヤーの皆さまとともに、社会に対するプラスの影響を拡大し、マイナスの影響を縮小・抑制するという責務を再確認し、CSR活動を強化していくことにあります。皆さまには、CSR活動にご参加いただき、さらに、貴社の取引先にも、本ガイドラインを展開していただくことをお願い致します。

世界的に、社会・環境課題に対する関心はますます高まっています。事業や市場の拡大をすすめるわれわれ企業が、それらの課題解決に向けてどのように取り組むか、その姿勢にも関心が集まっています。これは、われわれにとって大きな挑戦ではありますが、一方で新たな可能性を展開するチャンスでもあると考えています。サプライヤーの皆さまには、CSRの観点から企業活動を見直し、経営体制を強化していただきたく存じます。

この冊子がサプライヤーの皆さまにとって、実践的な指針となり、皆さまのCSR体制を強化する一助となれば幸いです。また本ガイドラインで網羅されている分野に関し、皆さまのサプライチェーン内での展開・推進をお願い申し上げます。

1. サプライヤーCSR ガイドライン

1.1 本ガイドラインの概要と活用について

本ガイドラインは、サプライヤーの皆さまが、企業活動を CSR の視点で振り返り、さらなる向上に向けた明確な対応を進めていただくことを目的として、共通項目をまとめたものです。特に、自動車産業において皆さまの取り組みが期待される 5 分野・26 項目を選定しました。

1.2 対象分野と項目

1.2.1 コンプライアンス

法令の順守

各国・地域の法令を順守する。コンプライアンス徹底のための、方針や体制、行動指針・通報制度・教育等の仕組みを整備し、実施する。

競争法の順守

各国・地域の競争法を順守して、私的独占、不当な取引制限(カルテル、入札談合等)、不公正な取引方法、優越的地位の濫用等の行為を行わない。

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。

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。

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。

知的財産の保護

自社が保有あるいは自社に帰属する知的財産権を保護するとともに、第三者の知的財産の不正入手・使用、権利侵害を行わない。

日本政府指針・条例に基づく、日本国内の反社会的勢力の排除

経営者から従業員にいたる各人が、反社会的勢力を排除し、断固として関係を遮断する。この明確な方針をステークホルダーやサプライヤーと共有していく。

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。

1.2.2 安全・品質

お客様のニーズに応える製品・サービスの提供

お客様のニーズを把握して、社会的に有用な製品を開発・提供する。社会的に有用な製品とは、年齢・性別・身体障がいの有無等にかかわらず、誰もが利用しやすい製品。あるいは、省エネ、省資源、環境保全等環境負荷の少ない製品のこと。

製品・サービスの安全確保

各国・地域ごとに定められた安全法規等を満たした製品・サービスを生産・提供する。

製品・サービスの品質確保

品質を確保する全社的な仕組みを構築・運用する。

1.2.3 人権・労働

差別

あらゆる雇用の場面(採用、雇用、昇進、給与、解雇、定年退職、業務付与、懲罰等)において、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差別を行わない。

人権尊重

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。

児童就労の禁止

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。また、いかなるケースにおいても、日産として、15歳未満の就労を認めない。

強制労働の禁止

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確実に保証し、強制労働は行わない。

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。

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。

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。

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。

日産の人権・労働に関する詳細について

- グローバル行動規範
https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/ASSETS/PDF/NISSAN_GCC_J.pdf
- 日産の人権尊重に関する基本方針
https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS/
- 日産グローバル人権ガイドライン
https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/HUMAN_RIGHTS_GUIDELINE/

1.2.4 環境

環境マネジメント

幅広い環境活動を推進するため、各国・地域の法令を順守するとともに、今後の法令変更にも対応するよう努める。全社的な管理の仕組みを構築して、継続的に運用・改善する。情報を要求された場合、日産に記録・報告を行う。

温室効果ガスの排出削減

各国・地域の法令を順守するとともに、今後の法令変更にも対応するよう努める。事業活動での温室効果ガスの排出を管理し、削減活動を推進する。エネルギーの有効活用を行う。データを要求された場合、日産に記録・報告を行う。

大気・水・土壌等の環境汚染防止

大気、水、土壌等の汚染防止に関する各国・地域の法令を順守するとともに、今後の法令変更にも対応するよう努める。継続的な監視と汚染物質の削減を行い、環境汚染を防止する。データを要求された場合、日産に記録・報告を行う。

省資源・廃棄物削減

廃棄物の適正処理・リサイクル等に関する各国・地域の法令を順守する。資源の有効活用により廃棄物の最終処分量の削減に取り組むとともに、水の消費量削減に努める。データを要求された場合、日産に記録・報告を行う。

化学物質管理

各国・地域の法令を順守するとともに、今後の法令変更にも対応するよう努める。

環境汚染の可能性のある化学物質等を特定し、安全な管理を行う。

各国・地域の法令で禁止された化学物質を製品に含有しない。

製造工程においても禁止された化学物質は使用せず、各国・地域の法令で指定された化学物質に関しては、排出量の把握・行政への報告を行う。

データを要求された場合、日産に記録・報告を行う。

生態系の保護

事業活動と原材料調達を含む部品製造において、生態系の保護に努める。

日産の環境に関する詳細について

- ニッサン・グリーン調達ガイドライン
https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/LIBRARY/GREEN_PURCHASING/

1.2.5 情報開示

ステークホルダーへの情報の開示

財務状況・業績、事業活動の内容等の情報をステークホルダーに対し、適宜・適切に開示するとともに、オープンで公正なコミュニケーションを通じてステークホルダーとの相互理解、信頼関係の維持・発展に努める。

2. サプライヤーの皆さまへ

2.1 コンプライアンスの周知徹底について

2.1.1 法令順守

法令と社会通念上の慣習を順守することへの社会的要請が高まっている一方で、サプライヤーの皆さまのコンプライアンス違反が未だ散見されるのが現状です。本ガイドラインを順守していただくこと、とりわけ、法令順守を徹底していただくことをお願い致します。

2.1.2 社内体制の強化

あらゆる法令・規範を順守するため、社内体制を構築・整備し、運用していただくことをお願い致します。社内のガバナンスや内部監査を強化し、法令・規範の違反が発生しない風土の構築をお願い致します。

2.1.3 サプライチェーンへの周知徹底

CSRガイドライン、とりわけ、コンプライアンスの順守については、皆さまの調達先、委託先、のみならず、サプライチェーン全体にも周知徹底を推進していただくことをお願い致します。

2.2 皆さまとのCSR確認事項

CSRガイドラインを順守していただいていることの確認のため、

1. 日産購買プロセスにおいて、本ガイドラインへの合意確認書の提出をお願い致します(必須)
2. CSR活動について、第三者による評価を受けて頂くことを依頼致します。お取引状況やリスクを総合的に考慮した上で、評価させていただきサプライヤーさまを選定致します。対象となられたサプライヤーさまには、この評価を実施いただけますようお願い致します。

2.2.1 CSRガイドラインの合意確認と基本契約への織り込み

本ガイドラインに関する合意確認書の提出をお願い致します。

- 取引開始時：本ガイドラインの最終ページの合意確認書に署名し、ご返送をお願い致します。
- 発注先選定時：見積依頼書(RFQ: Request for Quotation)に記載された質問に回答いただくことにより、本ガイドラインへの合意を確認させていただきます。
加えて、日産は、取引基本契約、サービス専用契約、その他の基本契約の中に、関係法規や規制を順守して頂くことを折込んでおります。

2.2.2 皆さまのCSR活動の評価

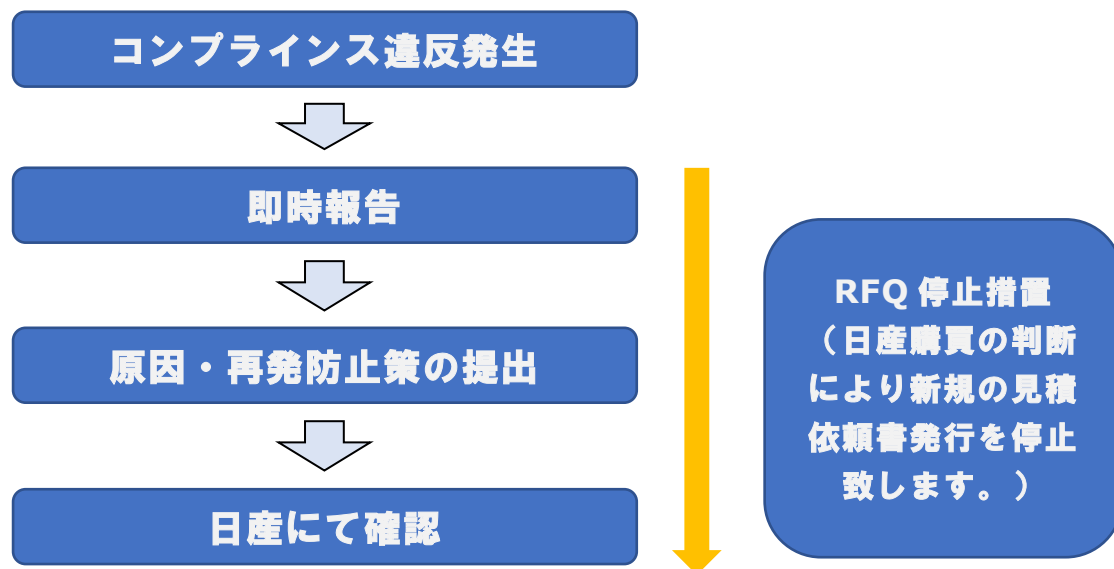
日産は、サプライヤーの皆さまにCSRガイドラインを順守していただいていることを確認させていただくため、国際的に認証された第三者の評価機関により、皆さまのグループ全体評価を受けて頂くことをお願い致します。

- この取り組みでは、評価を受けて頂くサプライヤーさまを段階的に拡大致します。対象とさせていただきますサプライヤーさまには、別途ご依頼を致します。
- この評価に納得され協力して頂けるサプライヤーさまには、日産から第三者の評価機関を推奨します。
- お受け頂いた評価の結果は、この評価機関から皆さまに直接通知されます。同時に、日産にもこの情報が共有されます。
これらの評価結果が、日産の期待値を満たされなかった場合には、改善策の策定と実行をお願いすることとなります。

明確な改善が見られない場合は、適切な対策が実施されるまで、日産は、サプライヤーパネルからの一時除外や新規見積依頼書発行の一時停止を実施致します。

2.2.3 コンプライアンス違反発生時の措置

万が一サプライヤーの皆さまの事業活動においてコンプライアンス違反が発生した場合、日産への即時報告、原因調査とその結果の報告、さらに再発防止対策の提出をお願い致します。適切な対策が施されるまでの間、日産は、新規見積依頼書の発行を停止致します。



また、万が一サプライヤー様によるコンプライアンス違反により、日産に経済的な損害が認定された場合は、その求償を実施致します。

日産のCSR方針に関しては、下記のリンクをご参考ください。

<https://www.nissan-global.com/JP/SUSTAINABILITY/>

補足説明書

日産サプライヤーCSRガイドライン	補足・解説
1.2.1 コンプライアンス	
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。	「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。
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。	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。
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。	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。
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。	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。
1.2.3 人権・労働	
人権尊重 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。	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。 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。 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。
児童就労の禁止 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。また、いかなるケースにおいても、日産として、15歳未満の就労を認めない。	「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。 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、是正措置を実施するべきである。
強制労働の禁止 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確実に保証し、強制労働は行わない。	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。 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。
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。	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。
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。	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。
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。	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。 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。
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。	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>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

サプライヤー合意確認書

日産は、本ガイドラインを受け取られたすべてのサプライヤーの皆さまに対し、法的代表者による「サプライヤー合意確認書」へのご署名と、ご提出をお願い致します。

この確認書へのご署名により、サプライヤーの皆さまが、すべての項目と条件を読んだ上でまたは日産へ供給されるすべての部品/材料またはサービスに関し、本ガイドラインに合意されることを確認させていただきます。

さらに、サプライヤーの皆さまが、本ガイドラインに含まれる方針を貴社サプライチェーン全体に周知徹底されるということに合意されることを確認させていただきます。

貴社名：

日産のサプライヤーコード：

所在地：

署名者の所属部署・役職名：

署名者の氏名：

署名者のEmailアドレス：

署名日：

署名(直筆もしくは記名+代表者印)：

購買担当者まで返送をお願い致します。



日産自動車株式会社
サステナビリティ推進部
購買管理部