

会社名 ニデック株式会社
 代表者名 代表取締役社長執行役員 岸田 光哉
 取引所 東証プライム (6594)
 所在地 京都市南区久世殿城町 338
 問合せ先 人事部長 田根 精枝
 電話 (075) 935-6600

「NIDEC グループ人権基本方針」の改定について

ニデック株式会社（以下、当社）は、このたび、ビジネスと人権を取り巻く社会情勢を踏まえ、人権方針に必要な要素を精査し「NIDEC グループ人権基本方針」（以下、本方針）を改定しましたのでお知らせいたします。

当社グループは、グローバルな事業環境における人権への配慮の重要性を認識しており、2021年に基本方針を策定し、人権を取り巻く課題の多様化に対応してきました。今回の改定では、人権に関する国際規範（「子どもの権利とビジネス原則」）の遵守、被害者救済へのコミットメント、ステークホルダーとの対話・協議などについて明文化するとともに、当社グループのCSR行動宣言に含まれる人権の尊重に関する内容との統合を図っています。当社グループは本方針に則り、引き続き人権尊重の取組みを実践し、多様な人材が尊重され、活躍できる社会の実現に貢献します。

「NIDEC グループ人権基本方針」の項目

| | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------|---|---|----------|-----------|------------|----------------|------------|-----------|----------|----------|--------------|-----------|---------------|------------------|---------------|
| 方針の構成 | <ul style="list-style-type: none"> ➤ 基本的な考え方 ➤ 適用範囲 ※ ➤ 人権行動指針 ➤ 具体的行動指針 | <具体的行動指針項目> | | | | | | | | | | | | | |
| | | <table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px;">1) 人権の尊重</td> <td style="padding: 2px;">8) 多様性の尊重</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">2) 強制労働の禁止</td> <td style="padding: 2px;">9) 結社の自由と団体交渉権</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">3) 児童労働の禁止</td> <td style="padding: 2px;">10) 教育・研修</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">4) 適切な賃金</td> <td style="padding: 2px;">11) 情報開示</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">5) ハラスメントの禁止</td> <td style="padding: 2px;">12) 是正・救済</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">6) 職場安全・衛生の確保</td> <td style="padding: 2px;">13) ステークホルダーとの対話</td> </tr> <tr> <td style="padding: 2px;">7) 労働時間と休日／休暇</td> <td></td> </tr> </table> | 1) 人権の尊重 | 8) 多様性の尊重 | 2) 強制労働の禁止 | 9) 結社の自由と団体交渉権 | 3) 児童労働の禁止 | 10) 教育・研修 | 4) 適切な賃金 | 11) 情報開示 | 5) ハラスメントの禁止 | 12) 是正・救済 | 6) 職場安全・衛生の確保 | 13) ステークホルダーとの対話 | 7) 労働時間と休日／休暇 |
| 1) 人権の尊重 | 8) 多様性の尊重 | | | | | | | | | | | | | | |
| 2) 強制労働の禁止 | 9) 結社の自由と団体交渉権 | | | | | | | | | | | | | | |
| 3) 児童労働の禁止 | 10) 教育・研修 | | | | | | | | | | | | | | |
| 4) 適切な賃金 | 11) 情報開示 | | | | | | | | | | | | | | |
| 5) ハラスメントの禁止 | 12) 是正・救済 | | | | | | | | | | | | | | |
| 6) 職場安全・衛生の確保 | 13) ステークホルダーとの対話 | | | | | | | | | | | | | | |
| 7) 労働時間と休日／休暇 | | | | | | | | | | | | | | | |
| ※ 適用範囲 | <ul style="list-style-type: none"> ・NIDECグループで働く全ての役員と従業員に適用する。 ・ビジネスパートナー及びサプライヤーに対しても、本方針を支持し、遵守していただくことを期待して働きかけ、協働して人権尊重への取組みを推進する。 | | | | | | | | | | | | | | |

「NIDEC グループ人権基本方針」全文※下線部分を改定しております。

基本的な考え方

当社は、グローバルな事業環境における人権への配慮の重要性を認識しており、「国連ビジネスと人権に関する指導原則」、「国連グローバル・コンパクト」、「国連世界人権宣言」、「労働における基本的原則及び権利に関する ILO 宣言」、「子どもの権利とビジネス原則」をはじめとする国際的ガイドラインを支持し、人権尊重の取り組みをグループ全体で推進していきます。

適用範囲

本方針は、NIDEC グループで働く全ての役員と従業員に適用されます。また、ビジネスパートナー及びサプライヤーに対しても、本方針を支持し、遵守していただくことを期待して働きかけ、協働して人権尊重への取り組みを推進していきます。

人権行動指針

私たちは、一人ひとりの人権を尊重し、いかなる理由による差別も行いません。強制労働や児童労働を排除し、各国・地域の労働関連法令およびその精神を徹底して遵守し、従業員一人ひとりがお互いの個性を認め合い人権が尊重される差別の無い職場環境を目指します。

< 具体的行動指針 >

1) 人権の尊重

私たちは、一人ひとりの人権を尊重し、人種、国籍、出身民族または出身国、肌の色、性差、性的指向、性自認、宗教、職制、年齢、障がいの有無、妊娠、結婚歴、所属政党、労働組合員であるかどうか、その他理由によるいっさいの差別を排除します。

また、私たちは、活気ある多様な労働力を重視し、求人、雇用、職場における差別を排除することにより機会均等と処遇における公正性を確保します。

2) 強制労働の禁止

私たちは、全ての従業員を本人の自由意思において雇用し、強制的な労働を要求しません。

同様に、サプライチェーンにおける強制労働、債務労働、奴隷労働、人身売買による労働力の利用も容認しません。

また、従業員のパスポート、労働許可証等の身分証明書その他出入国関連書類を保持、破損、没収したり、本人によるそれら書類の参照を拒否する行為を認めません。

3) 児童労働の禁止

私たちは、児童労働および若年労働に関する現地法ならびに国際的ガイドラインを厳守します。最低就業年齢は、現地法に定められている就業可能年齢あるいは ILO（国際労働機関）が定める年齢（15 才以上）のいずれか高い方とします。

また、18 歳未満の若年労働者を危険な仕事や夜間業務、時間外労働に従事させることのないよう監視します。

4) 適切な賃金

私たちは、最低賃金、時間外賃金、法定給付その他を含む全ての従業員報酬に関する法的要件を充足します。さらに、それを上回る生活賃金の支払いに努めます。

また、非合法または不当な懲戒的減給を行わず、従業員が提供した労務の対価に関する正確な詳細情報が記載された給与明細書を適時に通知します。

5) ハラスメントの禁止

私たちは、従業員や協力会社などに対するセクシャルハラスメント、パワーハラスメント、ジェンダー、マタニティ、育児・介護休業等、その他一切のハラスメント、嫌がらせ、虐待その他いっさいの非人道的な扱いを禁じ、これらを防止する措置をとります。

6) 職場の安全・衛生の確保

私たちは、会社と従業員の協力のもと、職場における従業員の安全と健康を確保し、従業員がその能力を十分に発揮できる職場環境の形成に取り組みます。

7) 労働時間と休日／休暇

私たちは、時間外労働時間、最長労働時間に関わるすべての法的要件を充足します。加えて、時間外労働を含む1週間当たりの従業員労働時間が慢性的に60時間を超えるケースが認められる場合は是正措置を講じます。

また、現地法に別段の定めがある場合を除き、従業員に対し1週間に少なくとも1日の休日、ならびに法令に定められた年次有給休暇を付与します。

8) 多様性の尊重

私たちは、従業員一人ひとりがお互いの個性を認め合い人権を尊重し、多様性に富んだ人材が協調し合いながら力を発揮できる職場環境を目指します。

9) 結社の自由と団体交渉権

私たちは、従業員が自由に労働組合を結成または労働組合へ参加する権利、団体交渉および平和的集会へ参加する権利を尊重するとともに、それら活動に関与しない権利も同様に尊重します。

また、私たちは、従業員またはその代表者が差別、報復、脅迫、ハラスメント等を懸念することなく経営陣と労働条件や経営に関する意見を交換できる環境を保証します。

10) 教育・研修

私たちは、全ての役員と従業員が本方針を理解し、定着するよう、国内外の様々な人権課題に対する教育・研修を継続して行います。

11) 情報開示

私たちは、人権尊重を果たす取組みと結果について、当社ホームページ等を通じて適切に情報開示を行います。

12) 是正・救済

私たちが事業活動を通じて人権に対する負の影響を引き起こした、または助長したことが明らかになった場合、その是正に取り組むとともに、適切な救済を可能とするよう実効的な苦情処理メカニズムを確立します。

13) ステークホルダーとの対話

私たちは、社内外の様々なステークホルダーとの対話や協議を通じるにより、本方針の取組みを進化させていきます。

制定日：2021年11月30日

改定日：2024年11月29日

ニデック株式会社代表取締役社長執行役員 最高経営責任者

岸田 光哉



[当社の人権・労働慣行の取組みはこちら](#)

以 上