

英国現代奴隷法に関する声明 (2024 年度)

1. はじめに

NTN 株式会社（以下「当社」）は、2015 年英国現代奴隷法第 54 条に基づき、NTN グループ及びそのサプライチェーンにおける奴隷労働や人身取引の発生を防止するための方針や取り組みについて、以下のとおり開示いたします。

2. NTN グループ及びサプライチェーンについて

当社は、1918 年に創業したベアリング（軸受）やドライブシャフト（CVJ）などの研究・開発、生産、販売を行う精密機器メーカーです。

主力商品のベアリングは機械の回転を支える重要かつ精密な部品で、自動車や風力発電装置、鉄道車両、医療機器などあらゆる機械に使用され、世界中の人々の生活を支えています。

世界を取り巻く社会的課題の解決に貢献し、人と自然が調和し、人々が安心して豊かに暮らせる「なめらかな社会」の実現を目指します。

NTN グループは世界 33 カ国に 208 拠点を有します（2025 年 3 月末時点。販売 117 拠点、生産 72 拠点、研究開発 13 拠点、その他 6 拠点）。グローバルの従業員数は 2 万人以上にのぼります。

NTN グループにおける各社の位置づけは、概ね次のとおりです。

- ・ 国内の製造については主に当社が行っておりますが、製造の一部を国内製造関係会社に委託し当社が購入しております。また、部品加工の一部を国内部品加工関係会社に委託しております。
- ・ 国内の販売については主として当社が直接行っており、一部については国内販売関係会社を通じて行っております。
- ・ 海外の製造については、海外製造関係会社が当社より一部の半製品の供給を受けて行っております。
- ・ 海外の販売については、当社と当社及び海外製造関係会社より製品を購入した海外販売関係会社、並びに海外製造関係会社が行っております。

当社の事業グループとその活動内容の詳細は、こちらをご参照ください。

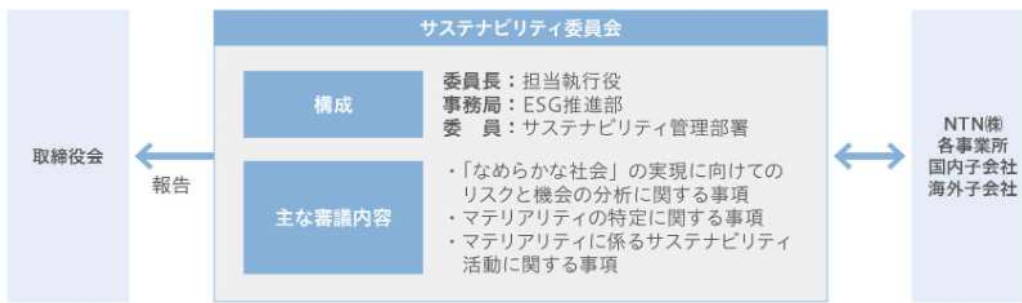
<https://www.ntn.co.jp/japan/corporate/index.html>

NTN グループのサプライチェーンは、原材料等の調達、製品開発、製造およびロジスティクス等に渡り、各拠点の所在国・地域を中心に、世界各国に広がっています。

3. 奴隷労働と人身取引に関する NTN グループの体制・方針・諸規範

当社は、奴隷労働と人身取引に関する課題を含む、「なめらかな社会」の実現に向けた課題の特定と課題の解決に向けて必要なサステナビリティ活動に関する審議機関として、ESG 推進部を担当する執行役（サステナビリティ活動の統括責任者）を委員長とする「サステナビリティ委員会」を設置し、委員会の内容を定期的に取り締役に報告する体制を構築しています。

■ 体制図



また、当社は、国際社会が持続可能な成長を実現するための世界的な枠組みづくりである「国連グローバル・コンパクト」に2015年に署名し、人権・労働・環境・腐敗防止からなる4分野10原則を支持しています。

さらに、当社は、以下の基本方針等を定め、NTNグループの事業のいかなる部分においても、またNTNグループのいかなるサプライチェーンにおいても、奴隷労働と人身取引を防止していくことを表明し、人権尊重に関する企業責任を果たしています。

・ 企業理念

NTNグループは、「新しい技術の創造と新商品の開発を通じて国際社会に貢献する」ことを「企業理念」に掲げ、この理念の実践を通じ、人と自然が調和し、人々が安心して豊かに暮らせる社会（なめらかな社会）の実現を目指しています。

・ NTNスピリット

当社が1918年の創業から大切にしてきた創業者精神は、挑戦し続ける「開拓者精神」と社会とともに発展する「共存共栄精神」の2つです。これらの創業者精神は、当社のDNAとして企業理念に込められ、100年以上経った今でも受け継がれています。

企業理念を実践するために、NTNグループ従業員は目指すべき意識・行動を明文化した「NTNスピリット」を業務の拠り所としています。

企業理念の実践を通じて、世界を取り巻く社会的課題に対し当社の技術力やサービスにより貢献し、持続可能な「なめらかな社会」の実現を目指しています。

企業理念・NTNスピリット：

https://www.ntn.co.jp/japan/corporate/idea/corporate_philosophy.html

・ 経営の基本方針

NTNグループの経営の考え方や姿勢を表したもので、「開拓者精神」と「共存共栄精神」から成る創業者精神や、それらの思いが込められた企業理念に基づいています。また、NTNグループに関わる各ステークホルダーに対する姿勢を明文化しました。

NTNグループは、持続可能な社会に貢献し、「社会に必要な企業」であり続けるためには、人権尊重に関する企業責任を果たし、社会からの信用を獲得することが必要不可欠であると考え、経営の基本方針の中に「人権の尊重」を掲げています。

経営の基本方針：

https://www.ntn.co.jp/japan/corporate/idea/management_policy.html#anchor01

・ 人権基本方針

NTN グループは人権への取り組みをなお一層推進するために、NTN グループ全従業員が人権に関し統一した価値観を共有し、日々の行動や業務遂行の拠り所となる「人権基本方針」を策定し、人権尊重に取り組んでいます。この人権基本方針をもとに、ますますグローバルスタンダード化する人権課題へ取り組み、人権尊重に関する企業責任を果たして参ります。

人権基本方針の骨子

1. 国際的に認められた人権を尊重すること
2. 他者の人権を侵害しないこと
3. 自社の事業活動上人権への負の影響に関与した場合には適切に対処すること

人権基本方針：

https://www.ntn.co.jp/japan/corporate/idea/management_policy.html#anchor04

この人権基本方針は、NTN グループの経営の基本方針に基づき、人権尊重への責任を明確にするものです。

・ 調達基本方針

当社では、調達基本方針を策定し、「公平・公正」「法令遵守」「グリーン調達」「共存共栄」の観点のもと、本社調達部門を中心に、取引先さまとの信頼関係を構築し、人権の尊重、労働者の安全、機密情報保護に十分配慮し、環境法令の遵守、環境保全への取り組みを行っている取引先さまより、環境負荷の低減に配慮した調達を推進しています。また、調達基本方針のもと、「NTN グループ サステナブル調達ガイドライン」を定め、取引先さまへのサステナブル活動の積極的な推進も要請しています。

調達基本方針：

https://www.ntn.co.jp/japan/corporate/idea/management_policy.html#anchor06

NTN グループ サステナブル調達ガイドライン：

https://www.ntn.co.jp/japan/csr/pdf/csr_guideline.pdf

4. 人権リスクへの対応について

・ デューデリジェンスのプロセスと継続的な取り組み

NTN グループは、国連の「ビジネスと人権に関する指導原則」に掲げられた「尊重」と「救済」の2つの観点に基づき、NTN グループにおける人権リスクのうち、深刻度が特に高いと考えられる「従業員における人権リスク対応」、「サプライチェーンにおける人権リスク対応」、「救済へのアクセスの構築」に優先的に取り組んでいます。NTN グループの事業活動における人権への負の影響、具体的には強制労働、児童労働及び従業員の自由や権利の侵害といった人権のリスクについて実態を把握するため、当社の海外関係会社 44 社を対象に人権に関するアンケートを実施し、全ての海外関係会社から回答を得ています。2024 年度のアンケート分析の結果、ほとんどの会社で人権を守るための方針や仕組みの作成がなされており、人権の侵害はない旨の回答を得ていることから、リスク発生の可能性は低いと評価しました。一方で、数社で従業員からの苦情を受理していましたが、社内規程に準じて適切かつ必要な対応を実施済みです。今後も定期的にアンケートを実施して課題の発見と解決を図りつつ、取組の実効性について評価をしながら人権デューデリジェンスに取り組んで参ります。

・ 従業員における人権リスク対応

＜労働組合及び従業員との対話＞

当社は、日本における関係法令や労働協約に則り、労働組合とお互いの立場を尊重した労使協議を都度行い、従業員の意見を聴取しています。また、グローバルにおいても各国の労働事情に合わせ、労働組合及び従業員と対話を行うことで、人権デューデリジェンスに取り組んでいます。

＜外国人労働者の人権＞

当社は、日本における外国人労働者の立場が脆弱であることから、外国人従業員の人権リスク対応に積極的に取り組んでいます。具体的には、外国人労働者の就労状況についてモニタリングしており、必要時には迅速に対応できる体制を整えています。

・ サプライチェーンにおける人権リスク対応

＜強制労働や児童労働への対応＞

当社は、2025年3月にCSR調達ガイドラインを「NTNグループ サステナブル調達ガイドライン」へと改訂いたしました。ガイドラインの改訂に伴い、これまで年に一度取引先さまに実施してきたサプライヤーCSRアンケートについても、強制労働や児童労働に関する設問を充実させた「サステナブル調達アンケート」へ更新しました。当社は取引先さまに対し、年に一度、サステナブル調達アンケートを実施し、その結果、リスクの可能性があると判断した取引先さまには詳細のインタビュー、改善の支援等を行います。

＜紛争鉱物調査の実施＞

コンゴ民主共和国（DRC）及び隣接国の紛争地域におけるスズ、タンタル、タングステン、金（3TG）の採掘から得られる利益は武装勢力の資金源となり、人権侵害や違法採掘、密輸につながる可能性があります。

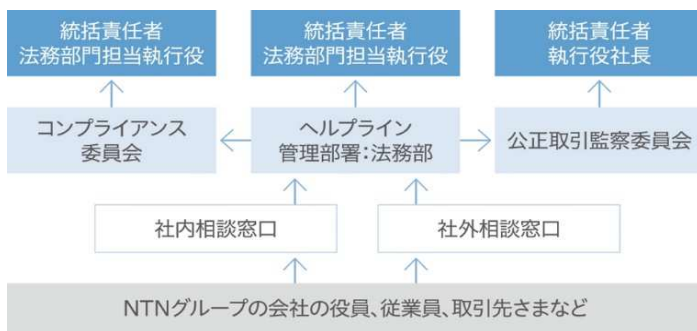
当社は、当社の商品に使用される材料や構成部品に含まれる鉱物資源が、紛争地域・高リスク地域から採掘されたものでないか継続的に監視しています。2024年度は、対象取引先さま244社についてサプライチェーンを遡り、製錬所を特定する調査を実施し、96%の取引先さまに協力を得て回答をいただきました。調査の結果、紛争鉱物の使用は確認されませんでした。今後も定期的に調査を実施して参ります。

また、米国証券取引所に上場している企業は、米国ドッド・フランク法に基づき、紛争鉱物の使用の開示が義務づけられています。当社は、同法の適用対象ではありませんが、お客さまからの紛争鉱物に関するお問合わせに対し、同法の趣旨に沿った調査を実施し、回答しています。

・ 救済におけるアクセスの構築

＜ヘルプライン（内部通報制度）の運用と周知活動＞

当社は、法令や業務行動規準、社内規程に違反する行為に関する相談を広く受け付ける窓口として「ヘルプライン（内部通報制度）」を社内・社外に設置し、運用しています。窓口には、ハラスメントを含む労働関係法令や社内規程違反などが疑われる事案の相談が寄せられ、「ヘルプライン管理規程」に基づいて、守秘義務や、相談者に対する不利益な取り扱いの禁止などのルールを遵守して調査対応を行っています。各種コンプライアンス研修での紹介や業務行動規準ガイドブックへの掲載を通してヘルプラインについて周知を行い、違反行為の通報手段としてだけでなく、業務行動規準遵守に関する疑問、意見、不満を述べる手段、会社と役員、従業員及び取引先さまとの良好な関係を維持する手段として活用できる体制を整備しています。また海外においても、各地区のニーズと実情にあわせて地区ごとの内部通報制度を順次整備・運用しています。



<ハラスメント相談窓口の設置と周知活動>

職場におけるハラスメントは、個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、個人の能力の有効な発揮を妨げる深刻な問題であることから、安全で働きやすい職場を実現することと、ハラスメントが発生した場合に適切に対応することを目的に関連諸規程を制定し、各事業場にハラスメント相談窓口を設置しています。さらに、「ハラスメントの基礎知識」に関する e ラーニングを通じて、ハラスメントが及ぼす影響や相談窓口利用時の会社の守秘義務・相談者に対する不利益な取り扱いの禁止などを改めて全従業員に周知しました。

5. 研修・教育について

当社では、経営層、従業員に対し、ハラスメントやダイバーシティをはじめとする人権に関する研修実施や周知を継続的に行っています。2024 年度には、当社の全従業員を対象に「ハラスメントの基礎知識」に関する e ラーニングを実施しました。さらに、自己啓発の一環として、従業員が自主的に受講できる「ダイバーシティの基礎知識」や「LGBTQ の基礎知識」に関する e ラーニングを通年で開講しています。

本声明は、2025 年 7 月 29 日に、当社の取締役会にて決議されました。

2025 年 7 月 29 日

NTN 株式会社

取締役

代表執行役社長 CEO 鵜飼 英一