



# NIKE の行動規範

2025 年 7 月



## すべてに対するコミットメント

**Nike には終着点はありませんが、明確なスタート地点があると考えています。**

Nike の行動規範(規範)とリーダーシップ基準(CLS)は、施設が満たすべき最低限の基準を示しています。Nike のサプライヤー戦略において、ここに示す最低基準は不可欠です。ベースライン性能をどのように評価し、Nike が積極的なビジネスの成長を継続できるサプライヤーを決定していく際の指標になります。

私たちは、労働者の福祉へのコミットメントを共有し、天然資源を責任を持って効率的に使用し、責任を持って持続可能な方法で事業を管理し、最低基準を超えることを目指すサプライヤーと協力します。

## 私たちの期待

**私たちは、すべての施設が労働者の権利を尊重し、その福祉を向上させることを期待しています。特に女性、移民、派遣労働者など、特有の脆弱性を持つ人々に配慮しています。**

人権リスクとその影響を理解して管理するために、Nike は世界人権宣言、労働における基本的原則および権利に関する国際労働機関宣言、ビジネスと人権に関する国連指導原則、および OECD 多国籍企業行動指針を参考にしています。

また、サプライヤーには排出量の削減、廃棄物の排除、天然資源の保護などの分野に重点を置くことも期待しています。

Nike の成長戦略の一環として、私たちは、積極的で価値ある従業員を育成し、強固な安全文化を育成し、環境への影響を最小限に抑えることによって、ビジネスの持続的な成長を推進できる、機敏で回復力のある管理システムを構築している施設を求めています。

## コラボレーションのためのビジョン

**Nike は、透明性と相互尊重に基づく関係が、より回復力があり責任あるサプライチェーンという私たちのビジョンの達成に不可欠であると認識しています。**

このビジョンを実現するには、施設、他のブランド、そして共有グローバルサプライチェーン内のすべての関係者との連携と共同行動が必要です。

私たちは施設を支援しながら、市民社会、組合、政府、その他のエンティティと関わり、それらが事業を展開する地域社会の労働、安全衛生、環境条件に対する全体的な変化に影響を与えていきたいと願っています。



## NIKE の行動規範とリーダーシップ基準規範

### 行動

規範の完全な実行  
トレーサビリティ  
環境・安全衛生管理システム  
環境・安全衛生委員会

### 公平性

嫌がらせや虐待を容認しない  
過重労働の禁止  
報酬および福利厚生の期日通りの支払い  
正規雇用の提供

### 持続可能性

大気汚染と気候への影響を最小限に抑える  
廃棄物の排出を抑えた適正な管理  
自然を尊重する  
化学物質の適切な管理

### 安全

職場の安全性  
食堂、保育、寮施設を含め、安全で衛生的な状態を保つ  
建物は目的に適合している  
職業上の健康および衛生上の危険を管理する

### 相互尊重

自由意志に基づく雇用  
最低労働年齢は 16 歳とする  
施設による差別の禁止  
結社の自由および団体交渉の権利の尊重





# 行動

## 規範の完全な実行

サプライヤー施設は、Nike とビジネスを運営する条件として規範の実行および統一を行い、効果的な経営システムの導入、検証および監視の実施など、CLS および現地法がビジネスに沿うよう努める。

この施設では、最低限でも規範のすべての要件を含む社内の行動規範を策定する。施設は、従業員が理解できるすべての言語（母国語、推奨する言語、最もよく理解できる言語）で行動規範を敷地内に掲示し、労働者のトレーニングやオリエンテーションで行動規範に関する情報を共有する。

施設には、潜在的な規範およびCLSの懸念に対する効果的な苦情処理システムが必要であり、Nike にサービスを提供する従業員および下請け業者にその存在を認識させる必要がある。さらに、施設は Nike の Speak Up Portal を熟知し、Nike にサービスを提供する従業員や下請け業者とポータルを共有しなければならない。

## トレーサビリティ

トレーサビリティに関する Nike のビジョンは、あらゆる製品がフィールドからアスリート\*に、そして再びフィールドに戻るまでの経路を把握すること。このため、施設は Nike のトレーサビリティ基準に従う必要があります。

- バリューチェーンで使用されるすべてのインプットとアウトプットを発生源まで追跡する。
- トレーサビリティ記録の保存要件を満たす。
- Nike のトレーサビリティ基準が更新されている場合は、それを遵守する。

## 環境・安全衛生管理システム

施設は、環境・安全衛生 (EHS) 管理システムを開発および実施して、運用に関連するリスクを特定し、排除または抑制する。

## 環境・安全衛生委員会

施設は、環境・安全衛生 (EHS) 状況を改善するためのプロセスと手順の策定と実施を任務とする EHS 委員会を招集しなければならない。

\*「If you have a body, you are an athlete」(体ひとつあれば、誰もがアスリートだ)。



# 持続可能性

## 大気汚染と気候への影響を最小限に抑える

施設は、大気汚染とエネルギーシステム管理のための、すべての法的要件および Nike が承認する業界基準に従う。施設の要件には以下が含まれる。

- 温室効果ガス (GHG)、揮発性有機化合物 (VOC)、有害大気汚染物質、粒子状物質、アンモニア、オゾン層破壊化学物質、および燃焼副産物の定期的なモニタリングや報告を行う。
- 関連するすべての購買記録および在庫記録を保持する。
- すべての汚染発生プロセスおよび設備について、定期的な性能モニタリングが必要である。
- 再生可能エネルギー源の利用や効率化により、汚染を最小限に抑えるように努力する。

## 廃棄物の排出を抑えた適正な処理

施設は、CLS、現地法、規制を遵守し、すべての有害廃棄物および固形廃棄物を適切に分別、管理、輸送および処分する。

施設は、必要なすべての許可を取得し、有害廃棄物の委託業者および固形廃棄物が適切な資格と免許を取得していることを確認する。

施設は、廃棄物の発生を最小限に抑えるように取り組み、努力を継続する。

## 自然を尊重する

施設では、淡水の取水を最小限に抑え、排水を責任を持って管理することで、生態系を保護し、現地法や規制を遵守し、Nike の自然保護へのより広範な取り組みを支援する。

- **ウォーターシュワードシップ。**施設は、水効率を最適化し、消費量を削減し、排水前に廃水が処理されていることを確認することで、水に関連するリスクを理解し、軽減するよう努めなければならない。これには、実行可能な場合の水の再利用戦略の実施が含まれる。
- **生態系の保護。**業務は、周辺の水域、湿地帯、流域への悪影響を避け、影響を受けやすい自然地域および世界遺産の保全を優先しなければならない。

- **自然に優しいアプローチ。**施設は、環境の悪化を減らし、生物多様性を高め、森林破壊を防ぎ、長期的な生態系の回復力に貢献する戦略を統合する。

## 化学物質の適切な管理

施設は、化学物質管理のための一貫性があり、効果的で、法に準拠したアプローチを実践する。このアプローチは、化学物質の調達と適切な取り扱い、保管、使用、廃棄をガイドし、人々と地球に対する化学物質のリスクを低減する。



# 安全

## 職場の安全性

施設は、安全な職場環境を提供し、作業の過程で、または現場での運営の結果に起因、関連、または発生する事故および負傷を防止するために必要な対策を講じる。

施設は、すべての労働者の安全に対する潜在的なリスクを検出、回避、および対応するためのシステムを備える。

## 食堂、保育、寮施設を含め、安全で衛生的な状態を保つ

食堂、保育、寮施設のすべてのエリアは、安全で衛生的かつ健康的な状態を保つ。

保育施設を含む施設は、建築物の構造と安全衛生を対象とする現地法や規制、CLS を遵守する。

施設は、これらの非製造/流通施設を運営することによる健康と安全のリスクを低減または排除するために、安全管理システムを導入する。

## 建物は目的に適合している

サプライヤーの建物と耐荷重構造は、認定された土木技術者または構造技術者の承認を得て、現地法または国際基準に従って建設される。

多目的の利用は認めない。

## 火災および非常時の行動計画を策定する

施設は、通常の業務および緊急事態の際に労働者を保護するために、火災および非常時の対応計画を策定する。

施設は、労働者に緊急事態を知らせる火災検知システム、労働者が建物を離れる必要がある場合の安全な退出経路、および労働者が非常時に建物内に留まる必要がある場合の安全な避難場所を提供する。

## 職業上の健康および衛生上の危険を管理する

施設は、職場における職業上の健康および衛生上の危険を予測、認識、評価、管理する。

施設は、日常的なモニタリングや分析方法を活用して、職場に存在する危険性の潜在的な健康影響を判断する。

労働者は、職業上のばく露限界値を超える物理的、化学的、生物学的な危害にさらされない。



# 相互尊重

## 自由意志に基づく雇用

施設は、強制労働（囚人労働、劣悪労働、拘束労働など）や人身取引を含む、いかなる種類の現代奴隷の行為に加担しない。

施設は、採用費および関連費用を含む労働者全員の就労資格費用を責任を持って支払う。

施設は、労働者の移動の自由の要求、雇用条件としての補償金や仮払い要求の禁止、弱い立場にある労働者に対する保護措置の提供などの、強制労働に関わる重大なリスクに対処するために、CLS 内のあらゆる要件を遵守する。

## 最低労働年齢は 16 歳とする

Nike は、Nike の製品を製造または流通する契約を締結している施設内での児童就労を禁止する。

労働者は、16 歳以上、義務教育修了または現地の就労最低年齢のうち、いずれか年齢の高いものでなければならない。

18 歳未満の労働者を、夜間労働および化学薬品や重機を使用する危険な労働環境で雇用しない。

## 施設による差別の禁止

施設は、労働者を、性別、人種、宗教、年齢、障害、性的指向、妊娠、配偶者の有無、政治上の見解、労働組合への加入、国籍、社会的または民族的出身、社会階級や現地法で保護されるその他の立場に基づいて、雇用、報酬、昇進または懲戒を含む雇用における差別の対象としない。

すべての労働者は、ジェンダー（性別）に関わらず、同一価値の労働に対して同一賃金を受け取る。

## 結社の自由および団体交渉の権利の尊重

施設は、結社の自由および団体交渉の権利を認め尊重する。

施設は、組合を組織化したり、組合活動を実施しようとする労働者への干渉に関する禁止事項、および労働者が組合やその他の代表組織に参加する際の恐喝や嫌がらせ、報復のためのあらゆる種類の活動に関する禁止事項を尊重する。

結社の自由および団体交渉の権利が現地法で制限される場合、サプライヤーは、独立した自由な結社および交渉のための並行的な手段を開発することを認める。



# 公平性

## 嫌がらせや虐待を容認しない

労働者は尊厳と敬意を持って処遇される。

施設は、肉体的、性的、心理的、口頭による嫌がらせや虐待に対して加担したり容認したりしない。

## 過重労働の禁止

施設は、労働者が雇用されている国の法律で認められている通常の労働時間および時間外労働時間を超えて労働することを要求しない。

通常の週間労働時間は 48 時間を超えない。

施設は、7 日間ごとに少なくとも 24 時間の連続した休息を労働者に与える。

すべての時間外労働は合意の上で行われる。

施設は、日常的に時間外労働を要求することなく、すべての時間外労働に対して時間外労働手当を支払う。

時間外労働を含めた労働時間の合計は、特別な状況により正当化されない限り、週 60 時間または現地法の制限のいずれか少ない方を超えてはならない。

## 報酬および福利厚生の期日通りの支払い

施設は、性別を問わず、すべての労働者が、労働者の基本的な要求を満たし、裁量所得を得るに足る通常の週間労働時間に対し、報酬を受け取る権利を有することを認める。

報酬が労働者の基本的な要求を満たさず、ある程度の裁量所得に足りない場合、施設は、上記要求を満たす報酬を段階的に実現するための取り組みを構築し、実施し、伝達する。

労働者には、少なくとも現地法で義務付けられている最低賃金または一般賃金（いずれか高い方）が期日通りに支払われる。

施設は、休日や休暇、および雇用終了時の法定退職金を含む法的に義務付けられた福利厚生を提供する。

給与からの懲戒控除は行わない。

## 正規雇用の提供

労働は、現地法および慣行を通じて確立された、雇用関係の認識に基づいて実施される。

施設は、Nike 製品の製造において、いかなる形態の在宅勤務も手配することはない。



# すべてに対する コミットメント

**NIKE の行動規範**

© 2025 NIKE, INC. 無断複写・転載を禁じます