

ハラスメント撲滅に向けた基本方針

1. レオパレスグループの姿勢

ハラスメントは、個人の尊厳を傷つけるとともに、個人の能力の発揮を妨げ、また、職場環境を悪化させ、会社にとっても職場全体の秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に重大な影響を与えかねない問題である。そんなハラスメント撲滅は、レオパレスグループが社会から今一度信頼されるための根幹を成すものである。

レオパレスグループは、職場におけるハラスメントを断じて許さず、いかなる形態のハラスメントであっても、これが黙認されたり、見過ごされたりすることがあってはならない。

この基本方針は、ハラスメントについて役職員一人ひとりが理解を深め、すべての個人が互いに尊重しあえて、信頼の下に良好な人間関係を構築し、その能力が十分に発揮できる安全で快適な活気あふれる職場環境を整えるため、職場における総合的なハラスメントの内容、その防止対策及びハラスメントが生じた場合の適切な対応について示すものである。

2. 定義

(1) 職場

役職員が業務を遂行するすべての場所を指し、通常の勤務場所に限らず、取引先の事務所や顧客の自宅、移動の際の車の中、出張先等、役職員が業務を遂行する場所であれば「職場」に含まれる。また、勤務時間外の飲み会であっても、実質上職務の延長と考えられる場については「職場」に該当する。

(2) 役職員

社員、嘱託、パートタイマー等、当社グループにおいて働いている方すべて

(3) ハラスメント

①パワーハラスメントに関する行為

同じ職場で働く者に対して、職務上の地位や人間関係などの職場内での優位性を背景に、業務の適正な範囲を超えて、精神的・身体的苦痛を与える又は職場環境を悪化させる行為。ただし、業務上の命令や指導に対して受け手が不快と感じても、客観的に見て業務の適正な範囲で行われたものは、ハラスメントに該当しない。

②セクシュアルハラスメントに関する行為

職場において行われる労働者の意に反する性的な言動により、労働者が労働条件について不利益を受けたり、就業環境を害する行為。職場環境が害されること。異性に対する場合だけではなく、同性に対するものも含まれる。

③妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメント行為について

職場において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した女性労働者や育児休業・介護休業等を申出・取得した男女労働者の就業環境を害する行為。ただし、業務分担や安

全配慮等の観点から、客観的にみて、業務上の必要性に基づく言動によるものは、ハラスメントに該当しない。

④性的指向又は性自認を理由とする差別に関する行為

同じ職場で働く者に対して、性的指向又は性自認を理由として、差別的言動や嘲笑、暴力などの精神的・肉体的な嫌がらせをする行為

※他人が本人の同意なく、その性的指向又は性自認を洩らすことも該当する。

3. 処分の厳格化 当社グループの役職員がハラスメントを行った場合、行為者が職責によって会社の経営維持に重大なる影響を及ぼす場合でも処分を免れない。

※賞罰委員会（委員長は経営管理本部長）にて審議の上、処分を決定

※役員についても指名報酬委員会（委員長は社外取締役）にて審議の上、取締役会にて処分を決定

4. 相談窓口の機能化 実際にハラスメントが生じている場合だけでなく、生じる可能性がある場合、放置すれば就業環境が悪化するおそれがある場合や、上記2の（3）に該当するかどうか微妙な場合も含め、広く相談に対応し、対処する。相談には公平に、相談者・行為者双方について、プライバシーを守る。

5. 不利益取り扱いの禁止

被害者・相談者はもちろんのこと、事実関係の確認に協力した者等についても不利益が生じないよう最善を尽くす。

6. 相談への対応

相談を受けた場合には、事実関係を迅速かつ正確に確認し、事実が確認できた場合には、被害者に対する配慮のための措置及び行為者に対する措置を速やかに行う。また、再発防止策を講じる等適切に対処する。

7. 役職員の意識啓発の推進 役職員一人ひとりがハラスメントについて正しく理解し、ハラスメントのない職場環境を整備して未然防止を図るため、基本方針の周知に努め、役職員の意識や職場の実態を把握するとともに、教育を行う。

8. 基本方針の見直し

ハラスメントを取り巻く状況の変化などにより、必要が生じた場合は、見直しを行う。

以上