【文例７】

パワハラに対する改善を求める場合の通知書

　（注）パワハラ（パワーハラスメント）とは、職場において行われる、職務上の地位や業務上の知識・経験などの優越的な関係を背景とした言動であって、業務上必要かつ相当な範囲を超えたものにより、身体的・精神的苦痛を与える又は就業環境が不快なものとなるもの

ポイント

　・時期を特定し、事実を記載すること。

・具体的な言動を事実と評価に分けて事実のみ記載すること。継続的に行われてい

ればその旨を記載すること。

　・パワハラによりどのような被害を受けているのか具体的に記載すること。（医師

の診断書は、内容証明郵便に同封できないため、別途郵送すること。（写し（コピ

ー）で可））

　・会社側から何らかの対処がなく、パワハラが続く場合には、このような言動をやめるよう求める仮処分を裁判所に申し立てることができます。

　・パワハラの加害者には不法行為の損害賠償責任が、使用者には労働契約上の「労

働者の労務の提供に重大な支障が生じることを防ぐ義務違反」としての損害賠償

責任が問われます。

　・使用者がパワハラに関与している場合には、上記に加え、共同不法行為者として、

パワハラの加害者とともに不法行為の損害賠償責任が問われます。

例文

通知書

私は、元号○年○月に貴社に就職し、元号○年○月からは○○課に配属され勤務しております。

配属直後から今日まで、毎日のように上司の××課長に呼ばれて机の前に立たされ、仕事のやり方など、長時間にわたり大声で叱られた上、「 仕事ができないなら会社を辞めろ」とか「給料泥棒」と人格否定の暴言を吐かれています。

私は、課長の声を聞く度に、また呼ばれて怒鳴られるのではないかと思い、心臓がどきどきして仕事が手につかなくなってしまいます。

最近では、～といったように、体調を崩し、毎晩、不眠で、また眠れたとしても早朝から目が覚めるといった日が○日続き、疲労困憊です。（医師の診断書の写しを別途郵送します。）

労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律

により、職場におけるパワーハラスメント防止のため、労働者からの相談に応じ、適切に対応するのに必要な体制の整備など雇用管理上必要な措置を講じることが事業主の義務となっています。

どうか今後、パワーハラスメントと受け取れるこのような行為をやめてもらうよう対策をお願いします。

元号○年○月○日

高知県○○市□□町□□番地

○○　○○㊞

高知県□□市□□町

株式会社△△

代表取締役　△△　△△　様