

## 【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。

