【文例】7

パワハラ行為に対する改善を求める場合

（注）パワハラ行為とは、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

ポイント

・具体的な行為（上記を参考）が継続的に行われていることを記載すること
・パワハラ行為によりどのようなダメージを受けているか具体的に記載すること
・何らかの対処がなく、パワハラが続く場合には、いじめ行為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る。
・使用者がいじめに関与している場合には、
　共同不法行為者として、行為者と使用者双方に損害賠償責任を、さらに、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る。
・使用者がいじめに関与していない場合には、
　行為者には不法行為の損害賠償責任を、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る。

							通		知		書								
	通	知	人	は	、	令	和	○	○	年	○	月	か	ら	貴	社	に	就	職
し	、	令	和	○	○	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	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
う	え	、	「	仕	事	が	で	き	な	い	な	ら	会	社	を	や	め	ろ	」と
か	「	給	料	泥	棒	」と	暴	言	を	吐	か	れ	て	い	ま	す	。		
	通	知	人	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	う	と	、	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	、	体	調	に	も	異	変	を	来	し	、	毎	晩	、	睡
眠	薬	を	飲	ま	な	い	と	眠	れ	な	い	状	態	で	す	。			
	ど	う	か	今	後	、	嫌	が	ら	せ	と	も	受	け	取	れ	る	こ	の
よ	う	な	行	為	が	止	み	ま	す	よ	う	対	策	を	お	願	い	し	ま
す	。																		
	令	和	○	○	年	○	月	○	日										
							愛	媛	県	松	山	市	□	□	町	□	□	番	地
									通	知	人		愛	媛		花	子	㊞	
	愛	媛	県	□	□	市	□	□	町										
		株	式	会	社	△	△												
			代	表	取	締	役		△	△	△	△		様					