



「パワハラ防止対策」令和4年4月から
中小企業義務化に備えて

パワハラ防止の いろは 3

どんな言動がパワハラに当たるのか（パワハラの6類型）

公認心理師
新美 智美

パワハラに該当する具体的な言動の例として、「6つの類型」があります。

(1) 身体的な攻撃（暴行、傷害）

殴る、蹴るといった直接的な暴力以外にも、相手に書類を投げつける、足元のごみ箱を蹴るなどの行為も身体的な攻撃にあたります。

(2) 精神的な攻撃（脅迫・名誉毀損・侮辱・ひどい暴言）

「死んでしまえ」、「給料泥棒」といった人格を否定するような言動を行うことや、必要以上に長時間にわたる厳しい叱責を繰り返すこと、他の従業員の前で大声での威圧的な叱責を繰り返すことなどが含まれます。

一方、何度注意されても遅刻など社会的ルールを欠いた言動が改善されない従業員に対して一定程度強く注意をしたり、重大な問題行動を行った従業員に対して（適正な範囲で）強く注意をしたりすることは、精神的な攻撃に該当しないと考えられます。

(3) 人間関係からの切り離し（隔離・仲間外し・無視）

一人の従業員を長期間、別室に隔離したり、同僚が集団で無視をしたり、業務遂行に必要な情報をあえて教えない等の嫌がらせをして職場で孤立させることです。

(4) 過大な要求（業務上明らかに不要なことや遂行不可能なこと）

期限には到底完成できない量の仕事を与えたり、達成できないレベルの業績目標を課したりすることや、些細なミスをした従業員に懲罰的に就業規則の書き写しを延々とさせることなどが過大な要求にあたります。従業員を育成す

(5) 過小な要求（業務上の合理性なく能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じた仕事を与えないこと）

管理職である従業員を退職

るために、現状よりも少し高いレベルの業務を任せるとは、過大な要求には該当しません。

また、現状よりも少し低いレベルの業務を任せるとは、過小な要求には該当しません。



過度に立ち入ること）業務に関係ないプライベートな事柄を根掘り葉掘り聞いたり、携帯電話・ロッカー等の私物を覗き見したり、業務に関係ない宴会や旅行への参加を強要したり、私生活を干渉したりすることなどが挙げられます。なお従業員の性的指向・性自認等の機微な個人情報について、その従業員の了解を得ずに他の従業員に暴露すること（アウトティング）も、個の侵害に含まれます。

させるため、誰でも遂行可能な業務を行わせることや、営業職の従業員に倉庫整理ばかりさせることなどが該当します。

(6) 個の侵害（私的なことに過度に立ち入ること）

業務に関係ないプライベートな事柄を根掘り葉掘り聞いたり、携帯電話・ロッカー等の私物を覗き見したり、業務に関係ない宴会や旅行への参加を強要したり、私生活を干渉したりすることなどが挙げられます。なお従業員の性的指向・性自認等の機微な個人情報について、その従業員の了解を得ずに他の従業員に暴露すること（アウトティング）も、個の侵害に含まれます。

※上記の言動は優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。

なお、ここにあげた言動はあくまでも代表例で、この6つに当てはまるものだけがパワハラになるわけではありません。

せん。パワハラに該当する言動を理解するためにも、6つの類型をぜひ参考にしてみてくださいと思います。



愛知県下各労働基準協会では「パワハラ等防止対策総合支援事業」として相談室の開設、「ハラスメント防止研修」等のほか、各種支援事業を行っています。その一環として、企業の外部相談機関『勤労者労働総合相談センター』を開設しています（実施機関Ⅱ社会保険労務士法人愛知労務管理コンサルティング）。企業の委託により労働者の相談を受け、パワハラ問題等を迅速解決することを目的にしています。詳しくは、当協会のホームページをご覧ください。問合せ先 当協会事業企画推進部（☎052-9611-3655）（フローリッシュ社労士事務所所長、シニア産業カウンセラー、特定社会保険労務士、勤労者労働総合相談センター長）
タイトル・イラスト木村武司

