パワハラ・モラハラ判定
要点簡単まとめ

Money Forward クラウド

※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご活用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

1 パワハラ・モラハラの定義と違い

■ パワーハラスメント（パワハラ）

労働施策総合推進法に基づき、職場において行われる以下の3要素全てを満たす言動を指します。

1 優越的な関係を背景とした言動	職務上の地位だけでなく、知識・経験の差や集団による行為も含まれます。
2 業務上必要かつ相当な範囲を超えたもの	社会通念に照らし、業務上の必要性がない、または態様が相当でない言動です。適正な業務指示・指導は該当しません。
3 労働者の就業環境が害されるもの	身体的・精神的苦痛により、労働者が就業する上で看過できない支障が生じることです。

■ モラルハラスメント（モラハラ）

法律上の明確な定義はありませんが、一般に道徳・倫理に反する精神的な嫌がらせを指します。パワハラと異なり、優越関係がない同僚間や部下から上司への言動も含まれ、身体的攻撃は通常伴いません。

2 職場での具体例（パワハラ6類型）

厚生労働省は代表的なパワハラ言動を6類型で示しています。

1 身体的な攻撃	胸ぐらをつかむ、物を投げつけるなど。	3 人間関係からの切り離し	隔離、無視、仕事から外すなど。
2 精神的な攻撃	人格否定、侮辱、脅迫、長時間・執拗な叱責など。	4 過大な要求	明らかに遂行不可能な業務の強要、不必要な業務の強制など。

© MoneyForward, Inc.

5 過小な要求	能力や経験とかけ離れた低いレベルの仕事しか与えない、仕事を与えないなど。
6 個の侵害	私的な事柄への過度な立ち入り、個人情報に関する侮辱的な発言、プライバシーの侵害など。

3 ハラスメントが発生しやすい職場

高ストレス環境	過度な業務負担、長時間労働、コミュニケーション不足。
ルール・体制の不備	ハラスメントに関する規定や相談窓口が不明確。
意識・理解の低さ	「指導」との区別がつかない、古い価値観の固執、悪意のない言動。

4 防止策

研修の実施	全従業員を対象に、ハラスメントの定義、具体例、影響、防止策について理解を深める。
就業規則の規定	ハラスメント禁止の方針を明確化し、相談・対応体制、懲戒規定などを定める。
実態把握	匿名アンケートなどで状況を定期的に確認し、早期対応につなげる。

⚠ 注意 モラハラに関する言動も、上記のパワハラ6類型に該当し、かつパワハラの3要素を満たす場合は、法的なパワハラとして扱われます。

© MoneyForward, Inc.