

# どう防ぐ!?

## 部下から上司への 逆パワハラ



# 逆パワハラとは？

部下から上司、後輩から先輩に対してのパワハラの事です。

## パワハラ防止法による定義

優越的な関係を  
背景とした言動

業務上必要かつ相当な  
範囲を超えたもの

労働者の就業環境が  
害されるもの

一見「優越的な関係」とは上下関係かのように感じられますが、「部下や後輩」という立場も優越性があるとされています。

## 代表的なパワハラ行為 6類型

### 身体的な攻撃

暴行や傷害など

### 精神的な攻撃

脅迫や名誉毀損、侮辱、  
ひどい暴言など

### 人間関係の切り離し

隔離や仲間はずし無視など

### 過大な要求

業務上明らかに不要なことや  
遂行不可能なことの強制、  
仕事の妨害

### 過小な要求

能力や経験とかけ離れた  
程度の低い仕事を命じること  
仕事を与えないこと

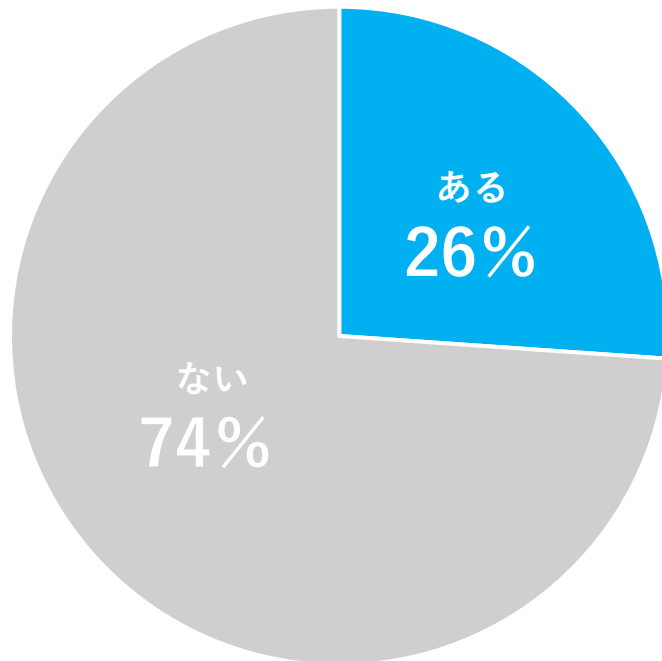
### 個の侵害

私的なことに過度に  
立ち入ること

# 逆パワハラの内容

精神的な攻撃（脅迫や名誉毀損、侮辱、暴言など）が多く発生しています。

Q. 逆パワハラを見たことがありますか？ (n=303)



参考：<https://news.mynavi.jp/article/20161116-a179/>

Q. 実際に目撃した逆パワハラ行為は？ (一部抜粋)

「指示された業務に難癖をつけやらず、逆に上司を詰めていた」  
(42歳男性/生命保険・損害保険)

「ねちねちと細かいことを指摘していた」 (37歳女性/サービス)

「異動直後で勝手が分からないのに、『そんな事もできないんですか?』  
などと嫌味を言っていた」 (47歳男性/ビル管理・メンテナンス)

# 逆パワハラの原因 3 選

職務内容や社会構造、働く人の価値観の変化が逆パワハラが増えてきた原因と考えられています。

## ■ 経験値や能力値の逆転

ITツールの導入など、若い部下の方が早く適応でき、上司よりも部下の方が経験値や能力値で上回るということも出てきています。

## ■ 上司のマネジメント力の低下

パワハラを恐れ、部下の管理や指導が不十分になってしまうこともあります。そんな上司を部下も軽視してしまい、逆パワハラの原因になります。

## ■ 部下の権利意識の向上

パワハラという概念が広く定着した結果、部下たちにとっては、以前よりも上司に対して言いたいことを言いやすい状況になってきています。

# 逆パワハラ防止のために

お互いの立場や価値観の違いを理解し、  
相手を思いやったコミュニケーションをとることが大切です。

- **社員一人ひとりが逆パワハラ(パワハラ含む)の内容や原因を理解する**  
何がパワハラなのか、十分に理解できていない人もいます。  
自分の行為がパワハラになっていないか、周囲でパワハラが起きていないか注意しましょう。
- **上司-部下間のコミュニケーションを活性化させる**  
自分の当たり前が相手にとっては当たり前でないかもしれません。  
日常的な雑談や会話を増やし、お互いに理解を深めることがポイントです。
- **部下の性格や感情に合わせたコミュニケーションをとる**  
普段の指摘や指導が、部下の性格によっては不快に捉えられることもあります。  
お互いを理解した上で、相手を思いやったコミュニケーションをとることがポイントです。

# 逆パワハラ防止に

「チーム相性テスト ケミストリー」を使えば、

- ・ 自分の思い込みに気付くこと
  - ・ 相手の気持ちを理解すること
  - ・ お互いの得意・不得意を知ること
- ができるようになります！



チーム相性テスト [ケミストリー]

# Chemistry

# ケミストリーとは

社員同士の相性を可視化するサービスです。  
部下のマネジメント、社員同士の相互理解、採用、配属、育成に活用できます。

### タイプ分類

各受検者のタイプ

各タイプのコミュニケーション傾向

事実・論理タイプ	直観・論理タイプ	事実・直観タイプ	直観・直観タイプ
自分の事実やデータを重視し、相手の直観や感情を重視しない。相手の直観や感情を重視しない。相手の直観や感情を重視しない。	相手の直観や感情を重視し、自分の事実やデータを重視しない。相手の直観や感情を重視しない。	自分の事実やデータを重視し、相手の直観や感情を重視しない。相手の直観や感情を重視しない。	相手の直観や感情を重視し、自分の事実やデータを重視しない。相手の直観や感情を重視しない。

### コミュニケーションシート

“相性を見たい人”との一致度

受検者Aさん  
事実・論理タイプ

← 一致度 →

受検者Gさん 一致度 19%	受検者Bさん 一致度 24%	受検者Dさん 一致度 41%	受検者Cさん 一致度 57%	受検者Eさん 一致度 68%	受検者Fさん 一致度 85%
-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------	-------------------

一致度が低い場合  
コミュニケーションが取りづらく感じるもの、相手に合わせたやり取りをすることで、異なる視点を取り入れ、お互いの強みを補い、相乗効果を生み出しやすい(補充関係)。

一致度が高い場合  
コミュニケーションが取りやすく感じ、比較的容易に関係構築ができるため、相手とのやり取りが円滑に進み、物事を早く進めやすい。

“相性を見たい人”へのコミュニケーションのポイント

基本的な関わり方  
論理的かつ、詳細を具体的に

具体的な関わり方・コミュニケーション

- ◎ 筋道立てて具体的に、客観的に話す  
具体的な事実やデータを列挙しながら、情報を整理をした上で話しましょう。
- ◎ 相手に温度感を合わせる  
無理に場を盛り上げようとせず、相手の態度や様子に合わせましょう。

NGなコミュニケーション  
曖昧な内容のまま、抽象的な表現を用いて伝える。  
【例】「この仕事は、大体でいいので早めにお願います」

## ① 受検者の特性を4タイプに分類

コミュニケーション特性をもとに、受検者を4つのタイプに分類。人材の特性(得意・不得意)を整理します。

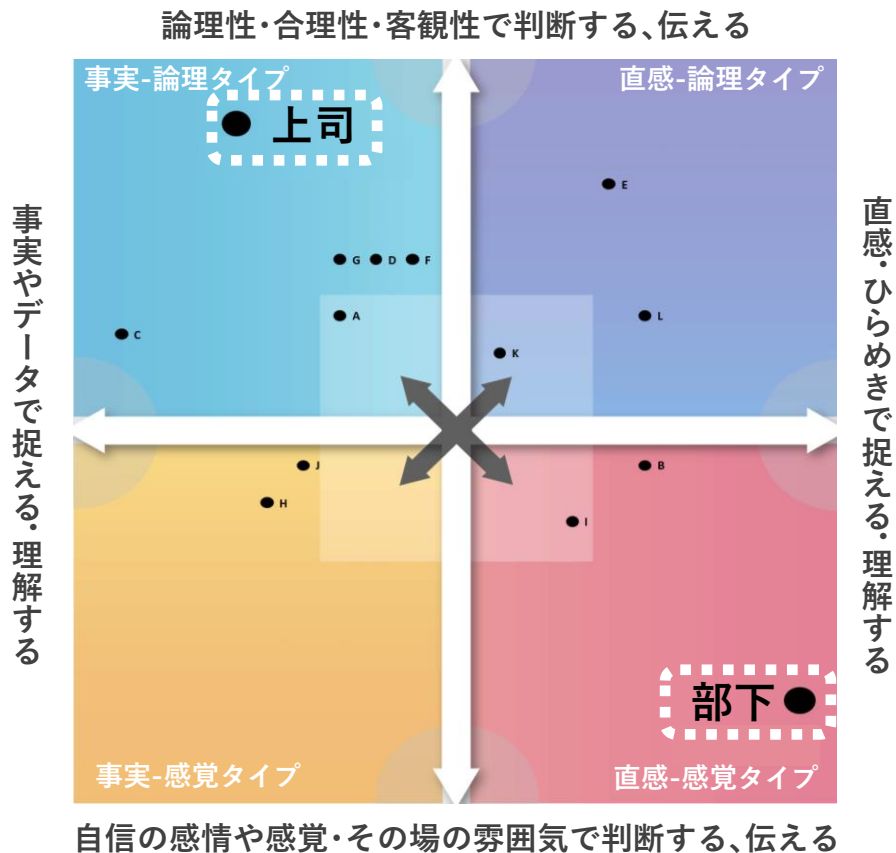
## ② 組織の相性を可視化

組織状態や社員の関係性を俯瞰して把握可能。  
組織課題の特定や、早期発見に役立ちます。

## ③ 相性に応じたコミュニケーションをアドバイス

社員同士の「相性一致度」をレポート。  
タイプ別の効果的なコミュニケーションをアドバイスします。

# 逆パワハラ防止 活用事例



## 分析と考察

上司(事実-論理)と部下(直感-感覚)が対極

必要な仕事がしっかりと伝わるように、詳細を具体的に話す上司。対して部下は、話を最後まで聞かずに「難しそう」と判断。気分も乗らず業務遂行に否定的。



Aさんに3時までに〇〇を確認して、聞いた内容を定量と定性でまとめて、6時までに報告してくれる？

(なんか細かいし難しそうだな…)  
今忙しいですし、上司さんみたいに細かい性格じゃないんで無理です。こちらの気持ちも考えてください。自分でやったらどうですか？



## 対策

部下のタイプに合わせた関係づくり、指示を実施。

- ・ 普段からのちょっとした会話で関係構築  
(ex.〇〇さん、最近はどう?)
- ・ 感情を交えながら端的に伝える  
(ex.大変だと思うんだけど、対応してくれると嬉しい、助かる。)



大変だと思うんだけど、Aさんにスグ聞いて報告してくれると助かる！

わかりました！  
ひとつ貸しですよ。





# 無料トライアル受付中！

採用、配置、育成、組織活性化

## 人事に "相性"の観点を。

チーム相性テストChemistry（ケミストリー）は、  
受検者のコミュニケーション特性をもとに、  
組織内の相性や、採用における応募者との相性を  
可視化する、今までにない適性検査サービスです。

「相性」という観点から、採用・配置・育成の効率化、  
組織活動の活性化を支援します。



無料トライアルはこちら