

裁判例や都道府県労働局がとりあつかった個別労働関係紛争処理事案を見ると、職場のいじめ・嫌がらせの行為態様の典型例として以下のようなものが挙げられるのではないか。

典型例	具体例
暴力・傷害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・会話練習の際、本人に対し、怒号を発して、二つの机越しに販売促進用のポスターを丸めた紙筒様の物で頭部を強く約30回殴打し、その後同紙筒が破損したため、机上のクリップボードを取り、その表面及び側面の両方を使って、ある程度力を入れて頭部を約20回殴打した(Y事件・東京地判 平17. 10. 4)</li> <li>・上司がネクタイを引っ張る、たたく、蹴る、物を投げた(個別労働関係紛争処理事案)</li> </ul>
侮辱・暴言・脅迫	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職員会議において、本人を非難、糾弾する発言をした(U福社会事件・名古屋地判 平17. 4. 27)</li> <li>・本人が女性経験がないことについて猥雑な発言や嘲笑をした(K市水道局事件・東京高判 平15. 3. 25)</li> <li>・「死ねよ」、「殺す」等の発言をした(S共済病院事件・さいたま地判 平16. 9. 24)</li> <li>・果物ナイフを本人に示し、振り回すようにしながら「今日こそは切つてやる。」などと脅すようなことを言った(K市水道局事件・東京高判 平15. 3. 25)</li> <li>・「やる気がないなら、会社を辞めるべきだと思います。当SCにとっても、会社にとっても損失そのものです」という内容のメールを職場内に送信した(M保険上司事件・東京高判 平17. 4. 20)</li> </ul>
無視・隔離・仲間外し	<ul style="list-style-type: none"> <li>・一切の仕事を外し、4年6ヶ月にわたって別室に隔離、さらに7年近くにわたって自宅研修をさせた(S学園事件・東京高裁 平5. 11. 12)</li> <li>・回覧板を回されない、暑気払いや忘年会によべられない(個別労働関係紛争処理事案)</li> <li>・本人との接触、交際をしないよう他の従業員に働きかけた(K電力事件・最三小判 平7. 9. 5)</li> </ul>
業務上不要なこと、遂行不可能なことの強制、仕事の妨害	<ul style="list-style-type: none"> <li>・労働組合のマーク入りベルトをしたことについて、就業規則違反を理由として就業規則全文の書き写しと、感想文の作成、就業規則の読み上げを命じた(J事件・仙台高秋田支部判 平4. 12. 25)</li> <li>・今日中に仕事を片付けておけと命じられて、一人遅くまで残業せざるを得ない状況になったり、ほかの作業員らの終わっていない仕事を押しつけられて、仕事のやり方がわからないまま、ひとり深夜遅くまで残業したり、徹夜で仕事をしていたりした(N事件・津地裁 平21. 2. 19)</li> <li>・その時点では作成されていない行事予定表の提出にこだわって兼業承認申請への押印を拒否した(N大学事件・大阪高判 平14. 1. 29)</li> </ul>
その他	<ul style="list-style-type: none"> <li>・職場の内外で継続的に監視した(K電力事件・最三小判 平7. 9. 5)</li> <li>・無断でロッカーを開けて私物の写真を撮影した(K電力事件・最三小判 平7. 9. 5)</li> <li>・従業員が取引先の部長から賃借していた建物について明け渡し要求に応じるよう、職制上の優越的地位を利用して執拗に強要した(D事件・横浜地判 平2. 5. 29)</li> </ul>