

相談室 Q & A

人事管理関係

Q スメルハラスメントに対し、 会社はどのように対応すればよいか

最近、体臭や香水、食べ物、衣服などの臭いに起因するスメルハラスメントが問題となることも多く、当社としても何らかの対策を講じたいと考えています。そこで、こういったケースがスメルハラスメントに該当するのか、また、会社としてどのような対応を取ればよいかについてご教示ください。

(東京都 S社)

A スメルハラスメントに該当するか否かについては、定型的に判断することは困難であり、個別具体的に対応を検討する必要があります。対応としては、他のハラスメントと同様に通報窓口を設けるなどした上で、申告があった際には、本人からのヒアリングを含めた調査をして、具体的な状況に即した再発防止策を検討することが適切と考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. ハラスメント対応

現在では、パワーハラスメント、セクシュアルハラスメント、マタニティ(パタニティ)ハラスメント、ケアハラスメントなどについては、**[図表]**のとおり、それぞれ法律上の根拠をもって、防止する措置などが義務づけられています。

これらの根拠法があるハラスメントのみが規制対象となるかという点、そういうわけではないと考えられます。これらの防止措置は、使用者が負担している安全配慮義務(労働契約法5条)や職場

環境調整義務などが具体化されたものであり、その他のハラスメントについての措置が不要とされているわけではなく、当該ハラスメントの内容等に応じて適切な措置を取ること(場合によっては、法令上の防止措置類似の対応を取ること)が、安全配慮義務の観点から求められると考えられます。

しかしながら、スメルハラスメント(臭いに関して周囲の人に不快感を与える行為)については、一定の基準や判断要素などが整理されている状況にありません。そもそも、臭いの問題という点は、人によって感じ方が異なり、快・不快について人ごとに差異があることが通常であることから、一般的な基準などを設けることは困難でしょう。とはいえ、マクロミル株式会社の「スメルハラスメントに関する実態調査」(2024年8月)においては、他人に対する臭いの種類としては、加齢臭、たばこの臭いや柔軟剤の臭いが自分よりも気になっている人が多く、スメルハラスメントの被害経験については29%が「ある」と回答しているにもかかわらず、加害経験があるのは7.9%と、被害と加害の意識にはギャップが大きいようです。ま

図表 ハラスメント防止措置の根拠規定

類型	防止措置の根拠
パワーハラスメント	労働施策総合推進法30条の2第1項
セクシュアルハラスメント	男女雇用機会均等法11条1項
マタニティハラスメント	男女雇用機会均等法11条の3第1項
マタニティ(パタニティ)ハラスメント	育児・介護休業法25条
ケアハラスメント	育児・介護休業法25条

た、同調査結果では、被害経験者のうち加害者に臭いの指摘ができたのは21%にとどまっており、指摘のしづらさも特徴といえるでしょう。

2. スメルハラスメント該当性

スメルハラスメントに該当するケースを類型化することは難しく、あくまでも抽象的な規定を設けておきながら個別の判断を行っていくほかないと考えられます。例えば、身だしなみに関する服務規律に関して、「周囲の人に不快感を与えることなく、自身を清潔に保ち、他の従業員に精神的苦痛または不快感を与えないこと、職場の環境を悪化させないこと」といった規定を設けておく方法が考えられます。過去には、2着の衣類を洗濯せずに着回しており、複数の従業員が悪臭に対する不快感を述べていたような事案において、「執務に差し支える程度の臭いがする」ことを理由に解雇が有効と判断された事例があります（東京地裁平20.12.19判決）。

また、具体的な対応としては、臭いの被害についても、各種ハラスメントと同様に通報窓口において被害の申告を受け、申告内容に応じて本人やその他の従業員からの聞き取りなどを踏まえて、判断していくことになると考えられます。しかしながら、臭いの問題は、上記の調査結果で加害意識の割合が低いように、本人に自覚がない場合が多く、伝え方や伝わり方によっては本人の尊厳、人格を傷つける可能性がある指摘しづらい問題でもあります。したがって、本人からの聞き取りにおいても、申告者以外からの聴取などを先行させると、その調査状況が本人に伝わってしまい、想定外の伝わり方をすることで本人の尊厳や人格を傷つけるおそれがあります。

そのため、申告を受けた後に調査を開始するに当たっては、本人からの聴取を先行させることが適切であり、自覚の有無や、申告者の感じ方の問題であるのか、臭いが生じているのかという点は、調査してから結論を出す予定であるという方針を伝えておくことが適切と考えます。目指すべき方向性は、申告をきっかけに労働環境が改善される

ことを正しく理解してもらうことであり、申告を受けたことを消極的に（あるいはネガティブに）捉えられること自体がなくなるのが望ましいでしょう。

そうした環境に至るまでは、本人からの聞き取りの際に、本人が周囲への調査に至ることに懸念を示す可能性もありますが、そのような場合には、本人に対して、申告された臭いの原因について心当たりがあるのか、また、それは改善が可能であるかなどについて確認していくことで、調査を経ない形で再発防止を目指すことも考えられます。

3. 臭いに関する問題と法的評価

スメルハラスメントとして対処しなければならないか否かについては、単なる個人的な快・不快の問題であるのか、それとも多数の人にとって不快であり、職場環境を害する程度に至っているのかによっても、その後の措置は異なると考えられます。

労働問題とは異なりますが、悪臭トラブルに関する裁判例を参考に検討してみます。例えば、近隣トラブルなどで臭いを生じさせたことが違法であるか否かの判断基準として、通常、人にとっての「受忍限度」を超える悪臭を発生させているか否かで判断することが多く、被害の程度、内容、被害回復のための代替措置の有無およびその難易度、関係者間の公平その他諸般の見地を総合考慮して判断するとされています（東京地裁 令 3. 3. 1判決）。

社内における悪臭に関する調査において、被害の程度や内容を把握して周囲の感じ方を整理した上で、そもそも受忍限度を超えるような労働環境への被害が生じているのか否かを検討し、被害が生じている場合には、被害回復のための代替措置の観点から、臭いの原因が身体から生じる改善が困難なものか、それとも香水や柔軟剤等の改善が容易なものかを具体的に把握しながら、把握した内容に即した解決策を検討することが適切と考えられます。