

こちが「企業の労働110番」です



「はい、こちら企業の労働110番です」
お電話は、中古車販売業の総務部長様でした。
ご相談内容は、複数の社員から、ここ数週間ある男性営業社員の席の近

船岡社会保険労務士事務所 所長
名北労働基準協会専門相談員
社会保険労務士

船岡和彦

スメルハラスメントへの対応

指摘があったことを伝えるところ、本人は「そんなはずはない、毎日シャワーも浴びているし、服も毎日着替えている、人格否定だ」と激高し会話にならず、対処に困っていたとのことでした。

スメルハラスメントとは、パワハラやセクハラ、育児・介護に関するハラスメントと異なり、防止措置の根拠法がないため明確な基準や判断要素が整理されていません。

ただスメルハラスメントについても、使用者には安全配慮義務や職場環境配慮義務の観点から、その内容に応じて適切な措置を取ることが求められます。

総務部長様には、個人

の尊厳や人格を傷つける可能性があることを十分注意して、本人と改めて個別に面談し、臭いの原因について心当たりがないかの確認、臭いの原因が身体から生じるもので改善困難なものなのか、適度な香水や柔軟剤などで改善できないものなのかなどを具体的に確認、



把握すること。また強いストレスや疾患が関係している可能性もあるため、必要に応じて産業医との面談を勧めて頂くことなど、丁寧なヒヤリングや助言を行って頂くことを提案しました。

さらに会社全体の対応として、スメルハラスメントを含む職場環境問題

の相談窓口の設置や、労働時間を含む働き方の検証・見直し、職場環境（施設）の改善や、就業規則の服務規律等に、周囲の人に不快感を与えることなく、常に自身を清潔に保ち、他の社員に精神的苦痛を与えないこと、職場の環境を悪化させないことなどの規定化も検討して頂くよう提案しました。

その約3か月後、総務部長から再度の電話があり、あれから本人と産業医同席の上で、再度面談を実施し、前回の相談・提案を踏まえて、より専門的な視点からアプローチした。その話し合いの結果、本人からは最近の過重労働と営業成績のプレッシャーから生活習慣が乱れていたこと、また制汗剤はアレルギーがあり使用を避けていたことなどが判明した。会社は本人の働き方の改善（残業時間の削減、

休息の確保）を約束し、社内に休憩室を設け、長時間勤務の社員が身だしなみを整えられる環境も整備することにした。

さらに、全社的な取り組みとして「職場環境改善プロジェクト」を立ち上げ、スメルハラスメントを含むさまざまなハラスメント防止と対応のためのガイドラインを策定し、社員研修も実施し始めた。その結果、本人の働き方も徐々に改善され、臭いの問題もほぼ解消し、職場の雰囲気も少しずつ回復しているとのことでした。

総務部長様は、問題の本質は個人攻撃ではなく、互いを尊重しながら職場環境を改善すること、またスメルハラスメントのように明確な基準がない問題でも、個別具体的に丁寧に対応することの重要性を改めて痛感したとおっしゃっていました。

イラスト・木村武司