

相談室 Q & A

人事管理関係



職場の自席においてアロマオイルの使用を禁止することはできるか

最近、ある社員が職場の自席でアロマオイルを使用するようになりました。当該社員は「リラックスして仕事がかどる」と言うのですが、職場の社員の中から「自分の嫌いな臭いがするので、禁止してほしい」という要望が出てくるようになりました。就業規則で禁止するほどの事項ではないため、口頭で伝えようと考えていますが、こうした私的行為の使用を禁止してもよいのでしょうか。また、万一、本人の同意を得られなかった場合の対応もご教示願います。

(東京都 D社)



臭いを原因とする不快感への対処は、人それぞれ感じ方が異なること、発生原因によっては人格を傷つけないような配慮が必要なこともあり、対応が難しい側面がある。しかしながら、職場の自席におけるアロマオイルの利用は、純粋な私的行為とはいえ、施設管理の観点から注意することや、聞き入れられない場合に使用を禁止することは可能である

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. スメルハラスメント

さまざまあるハラスメントの一種として、「スメルハラスメント」といわれるものがあります。臭いなどを原因として周囲に不快感を与えることを指して用いられる言葉です。

臭いについては、人によって感じ方が異なるものであり、ある臭いが好みな人もいれば、苦手な人もいます。また、臭いの強さを客観的な方法で指数化するなどしたとしても、さまざまな臭いが複合的に混ざって不快に感じることもあり、数値のみに依拠して臭いが不快でないか判断することも容易ではなく、対応方針を見定めること自体が難しい側面があります。

このように、臭いを対象として対策すること自体が難しいことに加えて、臭いの発生原因の観点からも対応が困難な場合があります。例えば、体

臭や口臭が原因でトラブルが生じた場合において、体臭や口臭があること自体は自然なことであり、必ずしも加害の意図があるわけでもないため、違法とは言い難いと考えられます。むしろ、そのような時に、体臭や口臭の原因を指摘して、これを改善するように強制することは、対象者の名誉や名誉感情などの人格を傷つけ、そのことがパワーハラスメントなどに該当するおそれもあります。

とはいえ、職場において不快感なく業務を遂行できる環境を整えることは使用者の責務であり、複数の社員から不快感が示された場合には、臭いへの対処が必要となる場面もあります。しかしながら、臭いによる不快感については、その対処が難しく、職場で生じたときにも、全体に周知する方法で身だしなみへの配慮といった形で間接的に注意喚起をすることで対応するのが適切な場合も

多いと思われます。また、個別に対応する場合には、個室に呼んで信頼関係のある者から伝えてもらうといった方法を採用のほうが適切でしょう。

会社の対応方針を検討するに当たって、臭いが問題となった裁判例を紹介します。損害賠償等請求事件（東京地裁 平20.12.19判決）では、会社が、悪臭を生じさせる生活事情などを理由に従業員を解雇したところ、その効力などが争われました。解雇された従業員からは、悪臭の指摘自体がパワーハラスメント、プライバシー侵害として違法であり、解雇も無効であるといった主張がされています。

意外かもしれませんが、この裁判例では解雇が有効と判断されています。前提となった事実関係が重要ですが、悪臭について、複数の従業員が口をそろえて悪臭に対する不快感を述べており、上司から生活環境をヒアリングしたところ、衣類を毎日洗濯せずに2組の衣類を着回していることなどの回答を得ており、これらの事情から「日によってその程度は異なるものの、執務に差し支える程度の臭いがすることがあった」と認定されています。そして、「執務に差し支える程度の臭いがする」ということを前提として、悪臭の原因と考えられる生活環境を質問することに違法性はなく、解雇された従業員は悪臭の指摘を受けて名誉ないし名誉感情が害されたと解されるものの、悪臭が事実であったことからすると、その指摘や言動に違法性はないと判断されました。

このように業務に支障が生じる程度に至っている場合には、たとえ私的な領域に関する事項を含んだり、名誉感情への配慮が必要であったりするとしても、業務への支障の排除のために必要性が認められるのであれば、悪臭の原因を確認し、それを改善するよう求めることは違法とはならないと考えられます。

2. アロマオイルの利用とその制限

臭いの問題は対処が難しいですが、ご質問のようなアロマオイルの臭いについては、体臭や口臭などとは異なり、名誉や名誉感情などの人格を傷つけるようなおそれは小さいと考えられます。また、アロマオイルは、アレルギー体質、高血圧、妊娠中などの社員にとっては避けるべき成分が含まれている場合もあり、近くの社員に害を及ぼす場合があります。

ご質問では、職場の自席においてアロマオイルを利用することを私的行為と捉えているようですが、自宅で利用することとは異なり、職場の自席での利用は、純粋な私的行為ということではできず、有害な場合もあります。また、使用者は施設管理権を有しており、職場の自席において利用することを許容する用具の範囲を施設管理権に基づき制限することは可能と考えられます。

また、職場の社員の中から禁止するよう要望されるなど、実際に不快に感じている社員が現れているようです。このような状況であれば、使用者の立場としては、不快に感じる原因となっている自席でのアロマオイルの使用を控えるように注意することは許容されるものと考えます。

それでは、本人がこれを聞き入れず、使用を控えない場合には、どうすればよいのでしょうか。

体臭や口臭とは異なり、アロマオイルの臭いは社員の意思により生じさせています。また、アロマオイルの使用は職務遂行との関連性が低いと考えられ、これを制限することによる影響は小さいでしょう。さらに、自席での利用は純粋な私的行為ともいえません。

したがって、使用者の立場としては、施設管理権に基づき自席におけるアロマオイルの利用を禁止するよう命じることも可能であると考えます。