

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

## 【職場でよくある些細だけど気になる問題】

- 1 仕事中に無意識に出てしまう癖や習慣
- 2 咳や咳払い、鼻をかむ音など…生理的な現象問題
- 3 体臭、香水、柔軟剤など…臭いの問題
- 4 職場の些細なトラブルに関するまとめ

職場内のトラブルの中には、無意識に起こるものや生理的な現象など、直ちに対応することが難しい問題があります。

今回のメルマガでは、そういった問題とその対応方法について触れていきます。

## 1 仕事中に無意識に出てしまう癖や習慣

仕事中に無意識に出てしまう他人の癖や習慣に悩まされるケースをご紹介します。

### ● ケース1：キーボードのタイピング音

最近では「ノイズハラスメント」という言葉も聞かれるように、近くの人がキーボードを強く叩く音や、爪が長い人がタイピングするときの「カチカチ」という音に悩まされている人も多いようです。このような場合、いきなり注意や指摘をするのではなく、さりげない会話の中でタイプ音のことに触れてみると、相手が自覚するきっかけになることがあります。

(例)

「キーボードを叩く音って意外と響きますよね」

「みんな静かに仕事してますね、キーボード打つのに気を使っちゃいますね」

また、物理的に音を軽減する方法として、静音キーボードやキーボードカバーを導入することも効果的です。

### ● ケース2：ため息や舌打ち

同じ部署の人が頻繁にため息をついたり舌打ちをしたりすると、周囲のモチベーションを低下させる

可能性があります。このような人に対しては「何か心配事でもある？」と気遣うような声掛けをすることで、無意識のため息や舌打ちに気づかせる方法も考えられます。

(例)

「〇〇さん、最近ちょっとため息が多いですね。大丈夫ですか？」

「何か困ったことでもありましたか？」

このような声掛けの他、気軽に相談や雑談ができるスペースや雰囲気づくりも有効ですね。

(望月)

## 2 咳や咳払い、鼻をかむ音など…生理的な現象問題

咳や咳払い、鼻をかむ音など、生理的な現象は我慢することが難しく、仕方のないことですが、あまりに頻度が高いと、周囲の従業員が不安や不満を抱くことがあり、例えば、「風邪がうつるのではないか」、「仕事に集中できない」といった声が挙がるケースもあります。

このような相談を受けた際は、まずは行為者（咳や咳払いをする方）にすぐ伝えるのではなく、咳や鼻をかむ音がどの程度のものか、客観的に確認することが大切です。その上で、職場内に影響があると判断した場合は、行為者に事情を確認し、以下のような対策を提案してみましょう。

- 周囲への配慮をお願いする
- マスクを着用してもらう
- (病気や疾病に起因するものなら) 薬の服用を勧める
- ミーティング等で咳エチケットについて周知する

また、周囲の従業員も行為者の事情を理解した上で、以下のような対策を取ることが考えられます。

- イヤホンを使用する
- 外に出てリフレッシュするなど、ストレス解消を行う

お互いが対策を取ってもなお影響がある場合や問題が解決しない場合には、環境を調整することも検討します。

- 席替えを行う
- 在宅勤務を取り入れる
- 勤務時間をずらす

生理的な現象については、行為者にも事情があり、周囲でも気になる人と気にならない人がいるものです。そのため、お互いの事情を理解し、思いやりを持って行動することが大切だと考えます。

(濱)

### 3 体臭、香水、柔軟剤など…臭いの問題

職場でのトラブルの中には、不快な体臭や口臭、たばこの臭い、強めの香水や柔軟剤の臭いなど、臭いに関する問題があり、近年はスメル・ハラスメント（スメハラ）とも言われ、他の従業員の職場環境を害し、時にはチームワークを悪化させる要因として認識されるようになってきました。

しかし、以下の理由により、臭いに関するトラブルは対応が難しくなっています。

- 臭いの感じ方が人それぞれで基準が明確でない
- 本人に自覚がないことが多い
- 体質や病気など、本人に悪気はない（故意ではない）ことがある
- 対応によっては、ハラスメントと捉えられるリスクがある

例えば、香水に関しては、本人はよい匂いと思っていたり、他の従業員からはよい匂いだと言われることもあるが、一部の従業員には匂いが気になって仕事に集中できなかつたり、頭痛や吐き気などの不調を引き起こすこともあり得ます。

対応としては以下のようなことが考えられます。

#### ① 臭いに関して注意喚起をする

最初の段階では、特定の従業員に対して直接臭いの問題を指摘するのではなく、職場全体に対する注意喚起を行います。臭いによって職場環境が害される可能性があることを知ってもらい、自発的に臭い対策を行う従業員が増えることが期待できます。

#### ② 臭いに関するルール作りをする

上記の注意喚起の一環として、香水の使い方やたばこ休憩後の臭いケアなどについてルールを作り周知することも考えられます。

#### ③ 職場内に臭いケアグッズを常備する

洗面所に口臭ケアのグッズを備え付けたり、衣類消臭剤を常備するなどして、臭いケアがしやすいように支援を行います。

#### ④ ハラスメント相談窓口で相談を受け付ける

パワハラやセクハラに限らず、スメハラに関する相談も受け付け、問題を把握します。

#### ⑤ 本人に事情を聞く

上記の対策で改善が見られない場合、本人へ注意を促す必要がありますが、その前に本人から事情を聞きます。その際は本人を批判するような言い方は避け、臭いの解決策について建設的に話し合う姿勢を見せましょう。

もし本人が何らかの問題を抱えている場合は、会社としてサポートをします。

#### ⑥ 席替えなどを行う

前述のように臭いの感じ方は人によって異なることもあります。場合によっては席替えなどを通して、臭いを不快に感じている従業員から離し、不快に感じてない従業員の横に移動するなどして、職場環境を調整することも考えられます。

通常のハラスメント等とは異なり、懲戒を行ったり注意をしたりしにくいデリケートな問題ではありますが、対策を後回しにすると、職場環境の悪化やパフォーマンス・チームワークの低下など、様々なトラブルに発展するリスクがあるため、適切に対応を行いましょう

(杉田)

## 4 職場の些細なトラブルに関するまとめ

最後に、今回取り上げた問題に共通して有効であると思われる対応例を挙げます。

- 最初に職場全体の問題としてアナウンスを行い、その後個別に注意する。
- 互いに気を遣うことなく注意や指摘ができるよう普段からフラットな関係を築いておく。また、そのような職場の雰囲気を作る。
- 注意や指摘をする際「自分も気をつけるから」という姿勢で話すと相手も受け入れる気持ちになりやすい。
- 席替えや在宅勤務などの対応を行う。

職場には、些細であるがゆえに対応が難しい問題もありますね。今回のレポートがよりよい職場環境を作るための参考となれば幸いです。

## お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2025年4月23(水)『人事労務担当者の基礎知識』

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11014>

## 作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 2-1-6 青山エイティーンビル 2階

TEL : 03-6427-1191 FAX : 03-6427-1192

Homepage : <https://www.ys-office.co.jp> Facebook : <http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube : <https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



**社会保険労務士法人 山口事務所**  
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office