



2024年10月28日(月)

小栗キャップの News Letter

税理士法人STR 代表社員・税理士 小栗 悟

名古屋本部 〒450-0001 名古屋市中村区那古野 1-47-1 名古屋国際センタービル 17F
TEL : 052-526-8858 FAX : 052-526-8860

岐阜本部 〒500-8833 岐阜県岐阜市神田町 6-11-1 協和第二ビル 3・4階
TEL : 058-264-8858 FAX : 058-264-8708

Email: info@str-tax.jp <http://www.str-tax.jp>

採用と健康状態の調査

気になる応募者の健康状態

労働契約とは「労働者が労働を提供し、その対価として会社が給料を支払うもの」です。ここでの「労働者の労働の提供」を平たく表現すれば、「心身ともに元気で働く」ということになります。そこで、労働を買いとる側の会社としては、「本当に元気で働いてくれるのか」を事前に知りたいと思うのは当然のことでしょう。この問題に関してはまだ裁判例も少ないのですが、現状で考え得る方法を検討してみましょう。なお、ここでの「健康状態」には、精神的なもの（メンタルヘルス）を含みます。

採用選考で健康状態を聞いてもよいのか

結論を先に言えば、採用選考時に応募者に対し、健康状態を質問することについて「質問してはいけない」という法律上の規制はありません。ここで気になるのは、個人情報保護法での「要配慮個人情報」との関係でしょう。「要配慮個人情報」には「病歴」が含まれますので、質問した場合の回答が、「要配慮個人情報」に該当する可能性があります。個人情報取扱事業者は、一定の例外を除き、あらかじめ本人の同意を得ないで、要配慮個人情報を取得してはいけないとされています。しかし、裏を返せば、本人の同意を得れば取得することができることにな

ります。従って、「健康状態が要配慮個人情報だから」という理由で、「採用に当たり健康状態を聞いてはいけない」ということにもなりません。

ただし指針では、H I V感染症やB型肝炎等の感染症、遺伝情報などについては、職業上の特別な必要性がある場合を除き、質問すべきではないとされます。なお、応募者に面と向かっては質問しにくいこともありますので、「質問シート」を作成し、回答してもらう方法も考えられます。この場合には、シートに「第三者に提供しない旨」の文言を入れるなど、個人情報保護法の要件をクリアする必要があります。

健康状態はデリケートな問題であり、取り扱いが難しい面もありますが、採用時に質問せずに採用し、入社後に遅刻や欠勤が多く、聞いてみたら、「メンタルに不調があった」というケースもありえます。この場合「面接時に聞かれなかったから言わなかった」とされてしまえば、それまでになってしまいます。慎重にはありますが、採用時の健康状態の確認は行った方が良いと思われま



正しい手順で正確な情報を得ましょう。