



情報(第3号)



地域に貢献するため銀座社会保険労務士法人では、定期的に情報発信することになっています。今回は、顧問先から「採用面接では、応募者の健康状態について一切の質問をしてはダメと聞いたのですが本当でしょうか？」といった質問をいただきましたのでそのことについてご説明します。

面接採用時における健康状態の確認の可否

1 面接採用時に健康状態を聞くことの可否

「企業者は、経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇傭するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができる」(最高裁判所大法廷昭和 48.12.12 民集 27-11-1536) と判示しており、応募者に関する情報を必要な範囲で収集することができます。

企業にとって人材は大変重要です。会社の命運がかかっているといっても過言ではないでしょう。このようなことからどのような人材を採用するかは企業側に一定の裁量を与えられています。その人材選びの重要な要素の一つとして応募者の健康状態が挙げられます。「応募者を雇った方がいいが持病によって業務の遂行に支障がでる状態だった」では企業にとっては大きな損失です。

そこで、応募者の健康状態を聞くことはできないものなのでしょうか。昨今、プライバシー保護から健康状態を聞いてはいけないものと思われがちですが、法律でそのことを禁止する規定はありません。これは応募者の能力、適性を判断するために企業側が健康状態を把握することの必要性を考えれば当然のことといえます。厚生労働省の「公正な採用選考をめざして」においても健康状態の確認は控える事項とされていません。

2 面接採用時の健康診断の可否

一歩進んで、採用選考時の健康診断は妥当でしょうか。前記「公正な採用選考をめざして」において、合理的・客観的に必要性がある健康診断を認めており、「企業には、経済活動の自由の一環として、その営業のために労働者を雇用する採用の自由が保障されているから、採否の判断の資料を得るために、応募者に対する調査を行う自由が保障されているといえる。そして、労働契約は労働者に対し一定の労務提供を求めるものであるから、企業が、採用にあたり、労務提供を行い得る一定の身体的条件、能力を有するかを確認する目的で、応募者に対する健康診断を行う

ことは、予定される労務提供の内容に応じて、その必要性を肯定できるというべきである」（東京地方裁判所平 15. 6. 20 労働判例 854-5）とこれを支持する判例もあります（ただし、この事案では、選考に必要性のない検査を応募者の同意なく行っておりこの点は不法行為とされています）。

3 面接で禁止される質問

1 の「公正な採用選考をめざして」では、次のような適性と能力に関係がない事項を応募用紙等に記載させ、面接で尋ねて把握することは、就職差別につながるおそれがあるとしています。

(1) 本人に責任のない事項

- ① 本籍・出生地に関する事（戸籍謄（抄）本や本籍が記載された「住民票（写し）」を提出させること）
- ② 家族に関する事（家族の仕事の有無・職種・勤務先などや家族構成）
- ③ 住宅状況に関する事（間取り、部屋数、住宅の種類、近郊の施設など）
- ④ 生活環境・家庭環境などに関する事

(2) 本来自由であるべき事項（思想信条にかかわること）

- ① 宗教に関する事
- ② 支持政党に関する事
- ③ 人生観、生活信条に関する事
- ④ 尊敬する人物に関する事
- ⑤ 思想に関する事
- ⑥ 労働組合に関する情報（加入状況や活動歴など）、学生運動など社会運動に関する事
- ⑦ 購読新聞・雑誌・愛読書などに関する事

4 まとめ

採用選考時の面接では、応募者の健康状態について質問することができ、3 に留意して面接を行いましょう。また、合理的・客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施は行わないようにします。

優秀な人材が採用でき、企業実績が向上することを心より祈念しております。

ご意見・ご質問があればお寄せください。勿論、訪問によってもお受けします。なお、本情報が不要であるときは、お手数ですが、電話・FAX・メールによりお知らせください。

年金相談では、相談者の情報をご持参ください。

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp