



# 労務相談

Vol.48

## 採用面接時に応募者の健康状態を確認しても問題はないか



Q

uestion

中途採用の面接で、応募者の健康状態や病気について確認しても問題ないのでしょうか？

A

answer

業務との関連性があり、安全配慮の観点から必要な範囲であれば、健康状態を確認することは可能です。会社には採用の自由がある一方で、応募者のプライバシーにも配慮しなければなりません。そのため、質問内容は業務遂行に支障があるかどうかに関係する必要最小限にとどめる必要があります。

特に健康情報はプライバシー性が高いため、質問の目的を応募者に説明し、同意を得たうえで行うことが重要です。

### 採用の自由

判例では、会社でどのような人材を採用するかを決定する「採用の自由」が広く認められています。特に日本では、正社員の解雇が容易ではないことから、採用段階で応募者の適性や能力を慎重に見極める必要があります。このため、応募者が、業務を適切に遂行できるかを判断するため、健康状態を確認することには一定の合理性があるといえます。

近年は、個人情報保護やプライバシー保護の要請が高まり、採用時の情報収集について、その内容や方法、情報管理の面で制約が求められるようになっていきます。

### 応募者のプライバシーの尊重

採用面接の場で健康状態について確認する場合も、対象者のプライバシーを尊重する必要があります。

実際に、業務上の必要性も本人の同意もなくB型肝炎ウイルス検査を行ったことが、応募者のプライバシー権の侵害に当たるとして違法とされた裁判例もあります(国民金融公庫事件・東京地判H15.6.20)。

採用面接での不快感を与える質問は、会社の信頼低下や採用活動への悪影響にもつながります。「健康状態について質問してもいいですか？」と前置きするなど、無理のない範囲で回答してもらえるような配慮も必要

です。

プライバシーとは、私的領域への過度な干渉を受けない権利といえます。そのため、健康状態に関する質問を、あらかじめ整理し、応募者に配慮しつつ必要な範囲で行うことが大切です。

### プライバシーに配慮した質問の仕方とは

実務上注意したいのは、質問の仕方です。具体的に「入社したら行ってもらえる業務ができるのか」に的を絞って聞くとよいでしょう。

「持病はありますか」、「健康状態に問題がありますか」といった広範囲の質問は、必要以上の情報取得につながるおそれがあります。このため、「長時間の運転が発生することがありますが、そのような運転に支障となるような健康上の問題について、医師から注意を受けていることはありますか」というように業務内容に関連付けて具体的に尋ねることが望ましいです。

特にクレーム対応がある部署などでは、業務の性質上、メンタル面への配慮が求められます。メンタル面を確認する場合には、プライバシー侵害のほか不合理な差別と評価されないよう、特に慎重な対応が必要です。例えば、最近(ここ1～2年程度)の通院状況や、業務にあたって必要な配慮の有無を確認するなど、質問は必要最小限の範囲にとどめるべきです。

健康状態の確認は採否判断のためだけでなく、適切な配置や業務調整につなげるという視点も重要です。例えば、外回りが難しい場合には内勤業務への配置を検討するなど、個々の状況に応じた働き方を実現するために活用することが考えられます。

図表:健康情報の確認ルール

| OK(許される)      | NG(避けるべき)      |
|---------------|----------------|
| 業務と関係がある質問    | 業務と無関係な病歴の質問   |
| 安全配慮のために必要    | 「持病は？」などの曖昧な質問 |
| 目的を説明し同意を得ている | 同意なく詳細な情報を収集   |

以上を踏まえ、健康情報の確認における基本的な考え方を整理すると、図表のとおりになります。

### 健康情報の取り扱い

健康情報を取得する場合には、ほかの個人情報よりも慎重な取り扱いが求められます。これは、個人情報保護法の要配慮個人情報に該当するためです。

同様の情報である「健康診断結果」の保管方法を想像してください。情報にアクセスできるのは必要最小限の担当者に限り、保管場所についても厳重に管理しているものと思います。

面接メモやチェックシート上には、必要以上に詳細な病歴を書き残さないようにし、採否決定後は取り扱いに十分注意して保管・廃棄を管理することにも注意が必要です。

なお、健康や生活習慣に関連する事項として、喫煙の扱いについても問題となることがあります。

### 非喫煙者を採用要件にできるか

非喫煙者を採用要件とすることは可能でしょうか。これは、使用者の採用の自由と労働者のプライバシーの尊重とのバランスの問題になります。過去の裁判では、憲法13条の基本

的人権に含まれる喫煙の自由は、「あらゆる時、所において保証されなければならないものではない」とされました。

そうすると、あえて喫煙場所を用意せず、使用者が健康経営の推進のため「非喫煙者」を採用の条件とすることも許される範囲であると考えられます。

「採用時点」での拒否は広い自由が認められていますが、「採用後」の労働者に対して一律に禁煙を強いたり、私生活での喫煙を理由に懲戒処分にしたりすることについては、より慎重な判断が必要であり、行き過ぎれば権利濫用として違法とされる可能性もあります。

つまり、タバコ休憩で離席する時間が多いことや、その臭いで周囲に迷惑をかけるといった理由で、就業時間中の喫煙を制限することはできませんが、私生活上の喫煙の自由までを制限することはできません。

author

社会保険労務士法人  
大野事務所

木村 彩

(特定社会保険労務士)



前職ではアウトソーシング会社に所属し、工場や店舗に直接出向いて労務管理の効率化を検討していた。その際、労働法や社会保険制度への理解の必要性を感じ、大野事務所に入所。時代にあった『働きやすい職場づくり』を目指して考える毎日である。