帝国タイムス
明治33年3月3日創業　THE TEIKOKU TIMES
旬刊 2023年（令和5年）1月15日（日曜日）　第13781号

成長のための企業法務

第46回

アンビシャス総合法律事務所　弁護士　奥山倫行

労務

（採用時の健康状態の確認）

Q 当社は、採用時に応募者の過去の病歴や通院歴、現在の健康状態等を確認するために、応募者から申告書を提出してもらっています。かなり踏み込んだ内容を確認しているので、そもそもこのようなことを聞くこと自体、問題ないのでしょうか。ふと、不安になったので、教えてください。

尋ねることの可否

企業は、採用にあたり、応募者の適性を判断するために応募者の健康状態を尋ねることができます。もっとも、個人の健康状態は要配慮個人情報（個人情報保護法第2条3項）に該当しますし、個人のプライバシーに該当しますので、収集、保管、使用に際して、企業には慎重な配慮が求められます。この点に関し、職業安定法第5条の4は、求人者は「その業務に関し、求職者、募集に応じて労働者になろうとする者又は供給される労働者の個人情報（以下この条において「求職者等の個人情報」という）を収集し、保管し、又は使用するに当たっては、その業務の目的の達成に必要な範囲内で求職者等の個人情報を収集し、並びに当該収集の目的の範囲内でこれを保管し、及び使用しなければならない」と定めており、この規定内容が参考になります。

尋ねる際の留意点

採用時に応募者の健康状態を尋ねる場合には、①健康状態を尋ねる業務上の必要性があるか（必要性の有無）、②質問項目が客観的かつ合理的に相当な範囲内の事柄に限定されているか（相当性の有無）を慎重に判断したうえで実施する必要があります。具体的な留意点は以下のとおりです。

(1)業務上の必要性の有無を確認すること

そもそも採用時に応募者の健康状態を尋ねることが、応募者の適性と能力を判断するうえで必要か否かを確認してください。たとえば、自動車の運転、機械類の操作、高所での作業、高温での調理などを伴う業務の場合には、重度の高血圧症や貧血症、発作を伴う持病等を有する人は、安全かつ適切な業務遂行に不安があります。また、アレルギー物質を取り扱う業務の場合には、アトピー性皮膚炎などアレルギー症状の有無を事前に確認しておく必要がありそうです。さらに、広告会社でデザイナーを募集する場合には、色覚に関する健康状態を確認する必要があるかもしれません。これらの例のように、各企業では、採用にあたり本当にその項目を知る必要があるかを業務内容に応じて点検する必要があります。

(2)企業から丁寧かつ十分な説明を行うこと

健康状態の申告は、デリケートな問題です。そのため、当たり前のように尋ねるのではなく、尋ねるに際しても、応募者の採否の判断にあたって当該項目の確認が必要である理由を丁寧かつ十分に説明したうえで尋ねるべきです。

(3)企業も応募者に対して誓約すること

健康状態の申告を受ける企業側でも配慮が必要です。具体的には、①申告を受けた健康情報を採用や担当業務の選定といった目的の範囲を超えて利用しないこと、②取得後も個人情報保護法等に照らして適切に管理・保管すること、③健康情報を知り得る者が必要な一定範囲の者に限られること、④第三者に開示・漏洩しないことを誓約したうえで尋ねるべきです。

(4)応募者の任意の承諾のうえで行うこと

企業が「回答しない場合には採用しません」といった強硬な姿勢を示して、情報の開示を強制してはいけません。企業からは「あくまで任意で回答をお願いする事柄であること」「答えたくない事柄については答える必要はないこと」「答えなかったからと言って、それだけで不利に扱うことはないこと」等の情報を伝えたうえで応募者から任意で申告してもらうべきです。

(5)応募者にも説明の機会を与えること

企業が、応募者の持病に関する十分な情報を持ち合わせていなかったり、病気についての理解が不十分だったり、誤解している場合があり、応募者の方が自らの持病について正確な情報を保有している場合がありません。そのため、単純に病名だけを尋ねるのではなく、当該病気があったとしても業務に支障がないのだとすれば、応募者にも説明の機会を与えるべきです。

(6)一部の感染病等の情報には注意すること

「B型肝炎」「C型肝炎」「HIV」など一部の感染情報には注意が必要です。過去の裁判例で、B型肝炎検査であることを告げられずに血液検査を受けさせられた結果、感染が認められ不採用とされた事例があります。この事例では不採用とされたこと自体は不法行為ではないとされましたが、裁判所は「特段の事情がない限り、企業が、採用にあたり応募者の能力や適性を判断する目的で、B型肝炎ウイルス感染について調査する必要性は、認められないというべきである」と述べたうえで、B型肝炎検査については本人に対する説明も同意もなくプライバシー権の侵害に当たり、不法行為が成立するとして、企業の損害賠償責任を肯定しました（東京地裁平成15年6月20日判決・労働判例854号5頁）。そのため、「B型肝炎」「C型肝炎」「HIV」などの一部の感染情報については、採用時に申告する必要性がないと判断されることが多いように思いますので、特別な理由がなければ尋ねない方がよいと思います。

(7)前記(1)から(6)の実施状況を記録に残すこと

採用時に応募者の健康状態を確認する場合には、前記(1)から(6)に配慮したうえで作成した「健康状態に関する申告書」や「健康状態に関する質問票」のような形の書面を用意して行うべきです。応募者から一方的にデリケートな情報を提出させるのではなく、それに先立ち企業が応募者に対して誓約すべき事項もありますので、企業としての責任を果たす意味合いとしても、重要な事柄です。

札幌市中央区大通西11の4の22　第2大通藤井ビル8F、電話011-210-7501
HPはこちらから