

# 採用時における 健康状態の確認

## 注目トピックス

### 01 | 採用時における健康状態の確認

他人の病歴や通院歴を尋ねることには心理的には抵抗がありますが、一方で「賃金を払う代わりに働いてもらう」以上、応募者の健康状態が賃金に見合っているかについて、会社は慎重に検討しなければなりません。

例えば、車を運転する業務であれば、発作を伴う病気を持っていると業務上支障があるでしょうし、精神的なストレス負担が大きい業務は、メンタル系の既往歴がある人には向かないかもしれません。

会社が採用の際に応募者の健康状態を尋ねることの合法性と、健康状態チェックの方法について紹介します。

## 話題のビジネス書をナメ読み

### 02 | 部下を持ったらず必ず読む 「任せ方」の教科書（角川書店）

できる上司は部下に「丸投げ」せず、常に上手な「任せ方」をしています。本書で紹介されている、的確な指示を出すためのノウハウは、すぐに実践できる内容ばかりです。



## 社会保険労務士法人 未来経営より

### 03 | お問い合わせについて

### 04 | 近況報告

# 採用時における健康状態の確認

採用の際、応募者の健康状態や通院歴は合否判断の重要な事柄ですが、これらを探ねることはプライバシー上問題ないでしょうか。

## はじめに

他人の病歴や通院歴を探ねることには心理的には抵抗がありますが、一方で「賃金を払う代わりに働いてもらう」以上、応募者の健康状態が賃金に見合っているかについて、会社は慎重に検討しなければなりません。

例えば、車を運転する業務であれば、発作を伴う病気を持っているると業務上支障があるでしょうし、精神的なストレス負担が大きい業務は、メンタル系の既往歴がある人には向かないかもしれません。会社が採用の際に応募者の健康状態を探ねることの合法性と、健康状態チェックの方法について紹介します。

## 応募者に健康状態を探ねてもよいか

結論から述べると、応募者の健康状態を探ねることは違法ではありません。職業安定法第5条4では、「**社員を募集するにあたって、業務の目的の達成に必要な範囲内で個人情報収集することができる**」と定めてあり、健康状態も必要な情報の一部とされます。

どの程度の健康状態が募集職種について必要であるかについて客観的な合理性は求められますが、その条件が常識的であれば健康状態や既往歴について探ねても問題はないでしょう。

## 個人情報保護法による制限について

もし、健康状態について合理的な範囲で探ねていたケースで、応募者が「**病歴はプライバシーだから答えたくない**」といった場合、「記入しないと不採用だ」などと記入を強制する行為はトラブル防止の観点から避けたほうがよいでしょう。

しかし、「合否判定に必要な情報が得られないこと」を理由の一つとして総合的に検討した結果不採用としたとしても、原則として問題にはなりません。

関連する法律として個人情報保護法がありますが、同法は「集めた個人情報をどのように管理するか」について制限をする法律ですので、情報を集める行為自体は同法で禁止されません。

## 健康状態チェックの注意点

ただし、健康状態チェックの際に以下の点については十分に注意して情報収集をする必要があります。

本人の同意なく採用選考以外のことに使用したり、第三者に情報提供したりしてはいけません。

あくまでも採用選考のためだけに収集することを徹底しましょう。病歴などの情報を聞く場合は厳格に管理し、他に漏らさないような慎重さがが必要です。

メンタル面の病歴については書面などを活用して慎重に探ねる

メンタル面の病歴は面と向かって探ねにくい傾向があり、また健康診断結果などに表れにくいものもあります。メンタル面の病歴については、例えば別のチェックシートや「病歴申立書」などを用意し、「本人から病歴を申告してもらう」という形態をとるとよいでしょう。

「HIV」「B型肝炎・C型肝炎」など一部の感染情報は特に注意する

過去の裁判例で「本人に無断でB型肝炎の検査を受けさせ、感染していたため不採用とした」ケースを争ったものがあります。この裁判では不採用にしたことは不法行為ではないとされたが、本人に理由を説明せず無断で検査を受けさせた行為については違法性を認め、損害賠償を認めました。業務上の特別な理由がない限り、感染症などの情報収集は避けたほうがよいでしょう。

# 「任せ方」の教科書

## 出口治明 著

単行本：207 ページ

出版：角川書店

価格：1,400 円（税抜）

### はじめに

できる上司は部下に「丸投げ」せず、常に上手な「任せ方」をしています。本書で紹介されている、的確な指示を出すためのノウハウは、すぐに実践できる内容ばかりです。

### 細かく指導できるのは 2~3 人まで

仕事一つひとつを丁寧に確認しようとする、良い上司になれないと著者は述べています。それは、この書籍の本題である「任せ方」の本質を逸脱してしまうからです。

「人間の能力はそれほど高くない」

「上司の管理能力は、せいぜい部下 2~3 人分である」

これを理解することでチームは機能するようになり、そのために**仕事のプロセスには細かく首を突っ込まない**ようにし、管理できる人数を上げることで、上司としてのキャパシティを向上させることができます。

### サッカーがプロレス化した時代

サッカーは「11 人对 11 人」で行うスポーツですが、限られたマーケットの中でプレイヤー数が増える現代は、競技場のサイズそのままに「50 人对 50 人」でサッカーをするようなものと著者が言っています。

パスはろくに通らず、敵味方がひしめき合う中でのゲームは「**既存のルールが変化**」し、新しい人材に仕事を任せて、これまでと違う戦い方をしなければ勝てなくなることを意味しています。

### 権限の感覚と「丸投げ」

「100 万円以上 500 万円未満なら、部長が決める」

「100 万円未満なら、課長が決める」

このような権限を決めたとすると、100 万円未満の決定

権は課長固有のものであるべきと著者は述べています。つまり、職責上位の部長も課長の権限を脅かすことは出来ないということです。

指示が曖昧で、たとえば「何でもいいから、適当にやっておいてくれ」

という**権限の範囲を示さない指示を「丸投げ」と定義し**、この書籍の「任せ方」の中でチームを停滞させる原因になるのは言うまでもありません。



- 権限は一度与えたら、あとから取り戻すことは出来ない
- 職責上位者だからといって、オールマイティではない
- 上司は部下の権限を代行できない（不在時は除く）

### なぜ、その仕事をするのか

プレゼン資料作成のデータを部下に依頼するシチュエーションで、明確な目的を伝えなければ、部下はピントが外れたデータを収集する可能性があります。

しかし、これは部下のピントが外れているのではなく、上司の指示に誤りがあるのは明確です。もし、そのデータを何に使うのかという全体像（目的と背景）が伝わっていなければ、上司本人以外がデータを収集することは困難になります。そして、併せて「**どのくらいのレベル（水準）を求めているか**」も明確に示すべきです。

### 60 点なら合格点

「**自分なら 80 点以上の仕事ができるのに、部下は 60 点だった。だから今度から自分でやろう**」

その考えを捨て、60 点は合格点とし、全ての部下が合格点を取れるようにした上で底上げをするという正しい成長のあり方を実現していくためにも本書の「任せ方」で活用できる部分を導入していきましょう。

# 当事務所からの お知らせ

労務管理や助成金などのご相談がございましたら、お気軽に当事務所までお問い合わせください。

## 当事務所へのお問い合わせについて

今回の労務の達人はいかがでしたか？

次回も充実した内容でお届けしていきますので、よろしくお願いいたします。

なお、今回の内容に関して、ご不明点やご依頼などございましたら、お気軽にお問い合わせください。

社会保険労務士法人 未来経営	
代表	高山 正
所在地	〒390-0874 長野県松本市大手 4 6 4
営業時間	平日 8:30~17:30
電話	0263-32-2002
FAX	0263-32-7684
メール	info-sr@mirai-keiei.net

## スタッフよりあいさつ

こんにちは未来経営の小松です。

暦では梅雨といわれておりますが、ゲリラ豪雨・雷・ひょうと連日のニュースを見ているといつも8月頃に流れるニュースの様を感じており、梅雨の季節のじめじめ感を忘れそうになります。

つい何日か前の東京三鷹での降ひょうのニュースについてはテレビから映し出される映像を見て、道路に流氷のように流れる様はただただ驚くばかりの光景でした。

毎年<sup>2</sup>今年の季節は異常だねという会話を幾度となくしていますが、何もかもが当たり前となってきているのではないかと思うこのごろです。

