

事業主の皆様へ

千葉市中央区中央 2-7-1
千葉中央社会保険労務士法人
☎ 043-307-9231

採用時の健康状態確認



入社後に元気な状態で能力を遺憾なく発揮していただく為にも、入社試験で健康状態や疾患歴を問いたいという思いが強いと思います。今回はどこまで聞いて良いのかについて確認しましょう。



【Q1】入社試験で、「病歴や服薬状況」を質問しても良いか。

【A1】病歴・心身の機能障害の有無(うつ歴等)は「要配慮個人情報」に該当するため、「**本人の同意**」をもとに質問することが可能です。ただし、「HIV・B 型肝炎・色覚異常」については、事業上の特別な理由がない限り取得すべきではありません。



【Q2】本人同意が情報取得の条件では、拒否されたら意味がないのではありませんか？

【A2】情報提供拒否を含めて採用の判断をすれば良いだけです。



【Q3】判例では、どのような判断がありますか？

【A3】精神疾患の服薬を問われ、虚偽の回答(服薬なし等)をした事例で、入社後業務(看護先の自動車運転業務)において、居眠りや逆走を繰り返したので懲戒解雇されたものが有効と判断されました。



【Q4】人事運用の注意点は何か？

【A4】就業規則の懲戒処分の対象事例として、「採用時の健康状態に関する質問に虚偽の回答をしたとき」のような具体的表現をしておくといいです。

また、入社時 1~2 年前までの健康状態に限るべきであり、業務と疾患の親密性が高い疾患に限定して言及すべきであるということです。



まとめ

・・・要配慮個人情報でもあるため、本人の同意を得て、慎重に確認しましょう。

