



Vol.33

★求人、採用面接、採用内定でのグレーゾーン対応(1)

求人、採用面接、採用内定でのグレーゾーン対応（1）

問 中途採用については、事実上一定の年齢以下の応募者しか採用していないが、これは違法か？

答 一定の年齢以下の応募者にも採用の機会を与えていたりは違法ではありません。

雇用対策法10条は「事業主は、労働者がその有する能力を有効に發揮するために必要であると認められるときとして厚生労働省令で定めるときは、労働者の募集及び採用について、厚生労働省令で定めるところにより、その年齢にかかわりなく均等な機会を与えなければならない。」と定めています。要するに、年齢にとらわれず雇用の機会を与えればよく、一定年齢以上の従業員を雇用せよとは定めていません。

欧米では年齢差別を禁止している国がありますが、日本では年齢差別は禁止しておりません。日本は、解雇を厳しく規制する替わりに一律に雇用を終了させる定年制を許容しております。定年制は年齢差別にあたるといえますが、日本ではこれを許しております。また、現在の所、整理解雇の人選基準でも年齢を一つの基準とすることは許されています。このような状況の中で、政府は、年齢差別は残しながらも、機会の平等だけは確保しようと考えたのです。

とはいっても、実際は履歴書から年齢のみを基準として一定年齢以上の方についてはまったく面接すらしようとしない場合は、雇用対策法の趣旨に反し違法となる可能性がありますので、年齢にとらわれず面接は行うべきであると思います。

問 個人情報保護の観点から、採用前に健康診断を受診させることは違法か？

答 違法ではありません。個人情報保護法は集めた情報をどのように管理するかの問題で、原則として採用にあたって情報を集めることを禁止するものではありません。採用にあたって収集した情報を本人の同意無く目的外に使用したり、第三者に無断で提供しなければよいだけです。裁判例（B金融公庫事件東京地裁平成15年6月20日判決）でも健康診断は、予定される労務提供の内容に応じて入社前に実施することができるとしています。この判示は、個人情報保護法施行後の現在においてもあてはまります。

問 メンタル面での病歴を採用前に聞くことはプライバシーの侵害にあたるか？

答 採用面接において、精神疾患を含めた過去の病歴を聞いてもかまいません。現在の所禁止されておりません（今後はわかりません）。

「雇用管理に関する個人情報の適正な取扱いを確保するために事業者が講ずべき措置に関する指針」によると、雇用管理を行うにあたりH.I.V、B型・C型肝炎、色覚異常についての情報を業務上の特別な必要がない限り取得るべきではないとされています。

事業主が健康な人間を雇うということは何ら責められるべきではありません。多くの企業は健康に働くことを前提に雇い入れ時の賃金を決定しているはずです。

とはいっても、実際には口頭では過去の病歴について聞きづらいことでもありますので、採用面接の際に健康状態チェックシートなどを作成して、「過去2年間において、医療機関で治療を受けたことがあるか？あるとすればその疾病の名前は？」などの質問を設けることも有効であると思います。