

監修：矢萩大輔 (有)人事・労務 代表取締役  
無料農業支援ポータルサイト  
「われらまちの農縁団」  
<http://social-jinji-roumu.com/farming/>

今回の  
執筆者 **矢尾板 初美**



(有)人事・労務パートナー行政書士 / 903シティファーム推進協議会委員長。明治学院大学国際学部卒業後、総合物流会社を経て行政書士として独立。法人設立や事務局サポートなどコミュニティ創りを支援している。2020年より東京浅草でコミュニティカフェをスタートさせた。

## 採用面接時に わかっていれば

今回のキャスト **社長 藤田 匠、社員 西園寺 千代**

入社してから間もないスタッフのひとりが休みがちなアルパカファーム。体力的にきつい感じはしないし、何か精神的な悩みでも抱えているのだろうか。藤田社長も千代も、入社面接のときに、もったときちゃんと聞いておけばよかったとは思うものの……。

藤田 千代ちゃん、太田さんはいつまでお休みなんだっけ？

千代 予定では今週いっぱいはお休みになっていますね。入社してから3カ月経って、これで3回目。ちよつと心配になりますね。いろいろと負担をかけすぎているのでしょうか。

藤田 体力に関しては問題ないと思うんだよね。実際忙しい業務系の出荷だってペースについていられていたし、身のこなしは軽かつ

たよ。本人に聞いてみないとわからないけど、もしかしたら別の悩みや病気を抱えているんじゃないかなと思ってるんだよね。千代ちゃんは どう思う？

千代 私も最初は体力の問題じゃないかと思っていましたが、違うそうだなと。本人からは特に面接のときにそういう話はなかったのど突っ込んで聞きませんでした。もしかすると精神的なものかもしれないですね。でもこういうことって本人に直接聞いてもいいものなのではないですか。

藤田 うーん、ちよつと気が引けるよね。そういうのがハラスメントになるって噂で聞いたことがあるし。とはいえ、面接のときに判

### 精神疾患についてどういまで質問できるか

入社直後、体調不良を理由とした休みが続く。採用面接時などの入社前にはわからなかった通院歴が判明し、会社は傷病手当金や休職の対応を迫られる。人員配置も予定通りにいかず、新たな採用・異動等が発生し、現場に大小の混乱が起きる。

断するのも難しいよね。でもさ、彼にとつても、今の働き方はキツいんじゃないかな？

千代 せめて時短勤務や、あるいは勤務日数を減らすとか、何かしら対応してあげた方が、お互いのためになると思いますね。

藤田 太田さんの対応もそうだけど、新しく今後面接する人に対しても、どうやって事前に聞いた方がいいんだろうか。

千代 むずかしいですよ。病歴は典型的な個人情報ですから扱いが厳しいです。うっかり聞いてしまった後で問題になるのも困るし。就職時のプライバシーに関する質問は、たしかNGのはずですよ。

藤田 伝法院先生に聞いてみましょう。

誰も望まない、こういった状況でのご相談が増えてきました。統計的にみても、コロナ禍で精神疾患をもつ人が増えており、以前よりもこういった場面に触れることが増えていることと思います。

「面接時にわかっていれば……」  
今回は、採用前の面接時に確認

しておきたい、採用応募者の既往歴等にまつわる考え方をお伝えします。

## 特に慎重な配慮が必要な個人情報

### ■採用に伴う「調査の自由」

事業主側の採用の自由も、使用者の契約の自由のひとつと位置付けられています。一度採用すれば解雇が困難である以上、事業主には広く採用の自由が認められ、応募者の採否を判断するプロセスで、一定の事項について本人の申告を求め、情報を収集することが可能です。応募者の思想、信条を含む、採用選考過程における調査の自由を広く認めています。

### ■精神疾患の既往歴に関する質問の違法性

事業主が、できれば心身の健康に問題のない応募者を採用したいと考えるのは、合理的なことです。「業務の目的の達成に必要な範囲内」であれば、採否決定のための調査の一環として、精神疾患その他既往歴を質問することも直ちに違法と評価される可能性は低いと考ええます。

一方で、不必要に応募者のプライバシーが侵害されないように配

慮することも必要です。すなわち、「病歴」は個人情報保護法における「要配慮個人情報」であり、原則として、あらかじめ「本人の同意」を得ないで取得することはできません。

厚生労働省は、「任意に労働者等から提供された本人の病歴、健康診断の結果、その他の健康に関する情報」については、特に配慮を要するとし、健康情報は、個人情報の中でも「特に機微な情報」であるという基本的な考え方のもと、「メンタルヘルスに関する健康情報のうち、精神疾患を示す病名は誤解や偏見を招きやすいことから、特に慎重な取扱いが必要」としています（厚労省「公正な採用選考の基本」参照）。

以上により、事業主が精神疾患の既往歴を質問する際には、その回答の内容が、業務の目的を達成するために必要でなければならず、応募者に対しては、「答えたくなければ答えなくてよい」という形式で強制ではなく任意で回答を求めることが大切です。

### ■既往歴の有無を採用基準とする取り扱いが可能か

精神疾患の既往歴の有無を採用基準とすることが、法的に問題と

なり得る採用差別につながる取り扱いとならないか、慎重に検討をしましょう。

職務内容や職業能力との関連性がなく、他に客観的に合理的な理由もないまま採用を拒否し、応募者の人格権を侵害することは不法行為として損害賠償責任を発生させる可能性もあります。

一方で、労働契約法第5条には「企業は従業員が常に安全で働きやすい環境で仕事できるように配慮しなくてはならない」と定められています。事業主に課せられた「従業員の健康と安全に配慮する義務」「安全配慮義務」という観点からも、当該従業員の労務の可否を判断していく必要があります。

## 職務内容と関連づけて質問の仕方を工夫

### ■採用時提出書類に「病歴等」などの項目を設けて記入を促す

採用プロセスで事前に本人から病歴等を申し出る機会を設けることで、入職後の混乱を防ぐことができます。実際にこういった書面を設けることで、意外ときちんと病歴等を記載される方も多く、一定の効果があります。

「メンタルヘルス」や「心の病」

といった用語は抽象的概念であり、厚生労働省の労災認定基準では、心理的負荷による「精神疾患」ではなく、「精神障害」という用語を用いています。

したがって、応募者が質問されている既往歴に該当するか迷わないように質問を具体的にすることが考えられます。例えば、業務に関連して発病する可能性のある精神障害。代表的なものは、うつ病、急性ストレス反応、適応障害などとされています。

また、農業に就くことを想定すると、「腰椎椎間板ヘルニア」など精神疾患以外の病歴を質問に盛り込んでおくとういでしょう。

これらの病名を具体的に挙げ、応募者の職務内容や職業能力と関連づけたうえで、これを把握する業務上の必要性があることを前提に、応募者の人格に配慮しながら質問の仕方を工夫することが適切と考えます。

お互いに、持続可能な働き方とはどういったものなのか、職員自身の心身の状態はどういったときに生き生きとするのかを問いかけ合いながら、各会社ならではの働くカタチを考え、整えていくことが大切だと思います。