

「はい、こちら企業の労働110番です」。電話は、製造業のX社社長からで、「正社員の子が1人辞めるので、人を一人雇いたいのだが、何か注意しとくべきこと



はあるかね」とご相談を受けました。企業の経営資源の一つである「ヒト」、どのような「人材」を採用するかが、企業のその後の運命を握っているといっても過言で

名北労働基準協会専門員

社会保険労務士 河村 亜実

労働者募集・採用時にはいけない事、しないといけない事

はありません。最近採用に関するご相談で、人を雇ってはみたが実際に働いてもらったから正常に業務が行えずすぐ辞めてしまう、というようなトラブルをよく聞きます。

こういったトラブルを防ぐために、会社としては、採用時の面接で出来るだけの情報を収集したいといったところですが、実は、職業安定法や厚生労働省から出ている公正な選考を実施するための指針により、募集を行う際に原則収集してはならない情報が規定されています。質問として禁止されている内容には、①本人に責任のない事項の把握（人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となる恐れのある

事項）、②本来自由であるべき事項の把握（思想・信条に関わること、労働組合・学生運動等社会運動に関すること）といったものが挙げられています。

本人に責任のない事項の把握
本来自由であるべき事項の把握



面接という固い空気の中、緊張をやわらげるために出身地や家族のこと、尊敬する人物や愛読書等

は、その人の適正や能力に関係ない事項については質問を控えて頂きたいものです。

但し、この様な話を聞いてしまうと実際に業務上必要な個人情報であっても、質問がしにくくなってはしまいますね。ですが、採用してから様々な問題が発覚したのでは遅すぎます。そこで、

個人情報の一つとして、採用選考時の健康診断は避けることとされていますが、全ていけないわけではなく、業務の目的達成に必要な範囲内であれば可能とされています。例えば、

高所作業従事者を採用する場合であれば血圧値を把握しておく必要がある等、採用後、調査しなかったことを原因としたトラブルが発生しないように、必要な情報はきちんと収集はしておかなければなりません。また、健康診断の結果だけではわからない疾病、特に最近では、採用後にメ

ンタルヘルス疾患により欠勤する人も増えていて、明らかに業務の遂行に支障がでる場合が多いようです。採用時の面接でうつ病などメンタル面の病歴は聞いてはいけないものであるように思われがちですが、精神疾患を含めた過去の病歴を確認することは、原則、認められています。こういったトラブルを防ぐためにも、採用選考においては、就職差別につながるような注意は払いつつ、一定期間を区切った上で、健康状態の確認を実施することを勧めたいと思います。

当協会では、募集・採用に関する研修『採用担当者研修』を定期的に行っております。また、労働110番未然防止の為に、『労働110番』を052-9611-7110をご活用ください。

イラスト・森沢康代