

労務 ROAD

■採用選考時の心身の健康状態確認について

近年メンタルヘルス不調による労務問題の増加に伴い、「採用前に心身の健康状態を調査したい」というニーズが増えています。採用後、健康問題を理由に解雇するハードルが高く、企業側が「健康な人を採用したい」と希望することは、なんら責められるものではありません。

採用選考時に「健康状態を確認してはいけない」と考えている企業が多いですが、法令上「健康情報を確認してはいけない」とする規制はありません。

しかし、面接時に口頭で聞きづらいので、「健康状態チェックシート」を入社希望者に記載してもらうことも有効な方法です。

ただし、B型肝炎、HIV感染症、色覚異常等の要配慮個人情報については、確認することを避けたうえで、回答を拒否した場合は無理に記載させようとしないようにする等の注意が必要です。

「健康状態を回答したくありません」というのであれば、それ以上深追せず、回答の拒否をしたことを含めて、採用の可否判断の材料にすればよいだけです。

健康状態確認を採用活動に導入した場合、就業規則と連携させる必要があります。

就業規則の懲戒事由に「採用時の健康状態チェックシートに虚偽の事実を記載したこと」を入れておかなければ、虚偽の申告があった場合に、会社は当該行為を事由とする懲戒処分ができません。

採用時の健康情報の確認それ自体は、採用後の労働者の健康管理のためにも必要なものであり、労働者にもメリットがあります。

会社にとっては、紛争防止や効率的な労務管理を可能にし、労働者にとっても無理のない働き方が可能になります。



VOL.934
(2412-2)



〒541-0054
大阪市中央区南本町
2-6-12
サンマリオンタワー16F
TEL:06-6224-0264
FAX:06-6224-0265
HP: <https://k-s-j.net/>
編集：井村・茅原・石田

社長が入れる
労災保険のことなら

「葛城経営研究会」

詳しくは、
06-6224-0480 まで！

先日、娘の七五三参りに行ってきました。

あいにくの天気でしたが、娘の晴れ姿を見ることができ、元気に育ってくれていることに感激していました。

すくすくと育ってくれていることに喜びを感じる反面、少しずつ手を離れて行ってしまふことに寂しさを感じる・・・そんな我が家の一大イベントとなりました。

これからも寂しさを感じさせないくらい親バカ子育てを続ける所存です（笑）（岡田）



12月労務スケジュール

- ・ 年末調整の準備
- ・ 賞与支払届の提出
(賞与支払日から5日以内)
- ・ 職場のハラスメント
撲滅月間

ご不明な点がございましたら、弊所担当までお問い合わせください。