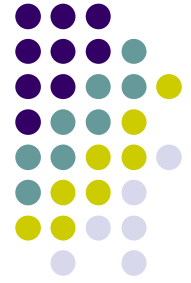


# 企業のための メンタルヘルス対策 Q & A



\*\*\* メンタルヘルス疾患等に関する Q \*\*\*

## (1) 採用選考時に

メンタルヘルスに関する質問をすることは、可能でしょうか。

昨年の新入社員が入社直後にうつ病を発症し、休職してしまったケースがあります。

そこで、今後は、

面接時に精神疾患の病歴があったか？

また現在「心の病気」に罹患しているか？ などの点を尋ねたいと思っています。

場合によっては、会社独自で調査したいとも考えていますが、差し支えないでしょうか。



A:判例によっても、  
会社には**採用の自由**が広く認められています。  
面接時にメンタルヘルス疾患について  
過去または現在の疾患歴を尋ねることは、  
場合によっては可能です。



ただし、質問する際は、  
**採否の判断資料とすることもあることを告知したうえ、**  
**質問に答えることについて本人の同意を得ておきましょう。**

独自に調査をすることは、慎重に対応することが大切です。

メンタルヘルス疾患等の健康情報は  
極めてプライベートな問題であり、周辺調査はトラブルの  
要因になりかねないからです。

【解説】 企業は、労働者の採用にあたって「営業の自由」(憲法22条、29条)として、「採用の自由」を有しているとされています。

### 本人の同意を得ている場合、精神疾患履歴の質問も可能です。

「憲法14条や19条の規定は、直接私人相互間の関係に適用されるものではないから、企業者が特定の思想・信条を有する労働者をその故をもって雇入れることを拒んでも、それを当然に違法とすることはできず、労働者を雇入れようとする企業者が、その採否決定に当たり、労働者の思想・信条を調査し、そのためその者からこれに関連する事項についての申告を求めることは、違法とはいえない」としています。  
(三菱樹脂事件・最判昭48.12.12)。

したがって、原則として、採用希望者の「心の病気」等の病歴を理由に、採用を拒否することは可能です。また、その前提として、面接等の段階でメンタルヘルス疾患歴の有無を尋ねたり、場合によっては独自に調査することも可能と考えられます。なぜなら、メンタルヘルス疾患の症状の程度や内容によっては、職場の同僚等を傷つけたり、職場の秩序を乱したりなどの被害をもたらす可能性のあるのを否定できないからと考えられます。

### 独自調査は慎重に！ 当該本人のメンタルヘルス疾患等の病歴に関する独自調査について

精神疾患等は極めてプライベートな要素が強いので、行うのであれば細心の注意を払わなければなりません。この点につき、厚生労働省も「労働者の個人情報の保護に関する行動指針」(平成12年12月20日厚生労働省)を示し、細心の配慮を促しています。それによると、

「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おそれのある事項」は業務の適正な実施に必要不可欠であり、本人に対し収集目的を明らかにする場合を除き、収集してはならない としているからです。

メンタルヘルス疾患も、「社会的差別の原因となるおそれのある事項」なので、**面接等で質問する際は、理由と目的を明らかにして、本人の同意を得た上で、質問を進めることが必要です。**

