

STOP!! 病歴質問



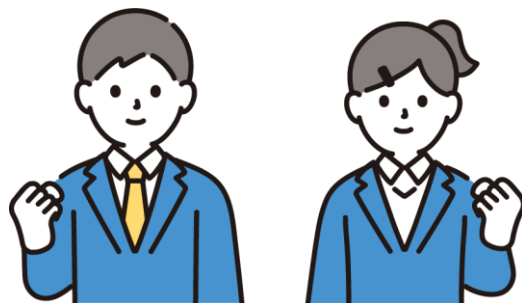
面接試験で病歴や持病の質問が急増しています!

「病歴（持病）はありますか？」
「今までに大きな病気をしましたか？」
「通院していますか？」
「入院の理由は何ですか？」

残念ながら昨年度の面接試験では、病歴や持病に関する質問が急増しました。これらの質問は、応募者の適性・能力を判断する上で、**必要のない事項を把握する可能性があり、就職差別につながるおそれがあります。**

過去に病気を患っていても、現在は完治していたり、アレルギーを持っていても、手袋などで対策をすれば、症状は出ず、業務を遂行することは可能です。

面接試験は**応募者の適性・能力を判断する場**です。『違反質問ゼロ』へのご協力をお願いします。



差別のない公平・公正な採用選考の実現を！

就職差別につながる質問内容の例 (健康状態に関すること)

- 病歴（持病）はありますか？
- 今までに大きな病気をしましたか？
- 通院していますか（していましたか）？
- 入院の理由は何ですか？
- 欠席理由に“病気”とありますが、どんな病気ですか？
- アレルギーを持っていますか？ ……など

不適正質問は、事前に応募者の健康状態を知り、採用後の適正配置に配慮するために質問するケースが多くありました。

しかし、過去の病歴が現在の業務を遂行する適性・能力の判断に通常結びつかないことや、病気の完治により就労に問題がない場合でも、病気等のもつ社会的イメージにより不採用としてしまうおそれがあり、**就職差別につながるおそれがあります。**

また、企業が適正配置というつもりで確認していても、応募者、特に既往歴がある方からすると、そのような質問をされることにより、**不採用とされるのではないかという不安を生じさせること**などの影響もあります。

一方で、食品関連会社の製造工程で、直接アレルギーのある食品に触れることによって、アトピー性皮膚炎などの発症を未然に防止するため、製造工程で使用している食品に対するアレルギーを確認することは、合理的・客観的な必要性があると考えられています。

ただし、そのような場合であっても、手袋等で直接触れなければ症状がないことも想定されますので、**真に必要な範囲内で確認する必要があります。**

なお、採用後の適正配置のために、アレルギーを確認することは、雇入時の健康診断等により把握すべきことであり、**採用選考時に確認することに合理性はありません。**