

比較的小規模な大規模法人の扱いについて（申請区分の見直し）

- 今後、大規模法人に対しては健康経営の「トップランナー」の一員としての役割も期待するため、整理上は大規模法人になる「比較的小規模な企業」に対しては負担感が増すおそれがある。また、中小企業への健康経営の普及拡大の観点からも、中小企業に対する門戸を拡大することとしたい。
- よって、中小企業基本法上、本来であれば、中小規模法人に分類されるべき「比較的小規模な企業」については、中小企業部門への申請も検討できる仕組みに変更したい。（なお、「大規模法人」と「中小規模法人」の重複申請は不可とする。）

<健康経営顕彰制度の申請区分>

	健康経営銘柄 	健康経営優良法人 【大規模法人部門】 	健康経営優良法人 【中小規模法人部門】 	
卸売業	東京証券取引所 上場会社	101人以上	1人以上100人以下	中小企業基本法上の 「中小企業者」に 該当する会社 <small>※従業員を1人以上使用していること</small>
小売業		51人以上	1人以上50人以下	
医療法人・ サービス業		101人以上	1人以上100人以下	
製造業その他		301人以上	1人以上300人以下	

健康経営優良法人認定制度における従業員の定義について

- 企業等における健康経営の取組においては、対象者が自社において雇用している従業員に限らない（派遣や出向により受け入れている者など）場合がある。
- よって、健康経営優良法人認定制度においては、大規模法人部門と中小規模法人部門の区分に関わる従業員数を次のとおり整理したい。



- 中小企業基本法上の「常時使用する従業員」（労働基準法第20条の規定に基づく「予め解雇の予告を必要とする者」）は対象者として含めることを必須とし、例えば、労働安全衛生法第66条に定める定期健康診断の対象外となっている出向（受入）者や派遣（受入）者であっても、健康経営の施策（運動機会の増進、食生活の改善等）の対象となっている場合は、本認定制度における「従業員」に含めるものとする。
- なお、従業員の被扶養者や家族については、健康経営の取組において対象となっても、直接組織に属していないため、本認定制度における「従業員」の定義には含まないこととしたい。