

健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）申請に係るQ & A

令和2年9月7日掲載
令和2年9月11日更新
令和2年9月25日更新
令和2年10月23日更新

更新日	項目	質問	回答
9月25日	訂正事項	Q10において、①で選択肢「3」「4」、②で選択肢「2」を選択すると、Q10のSQの回答欄だけでなく、Q14の「回答する実施年度」もグレーになりますが、回答できないのでしょうか。	大変申し訳ありません。設定に誤りがありました。Q14の「回答する実施年度」はグレーになっても回答してください。9/25以降ダウンロード分より修正を行っております。
9月11日	訂正事項	Q29において、選択肢「5」を選択すると、Q30の選択肢「7」とQ31の選択肢「8」「9」「10」も回答欄がグレーになりますが、選択できないのでしょうか。	大変申し訳ありません。設定に誤りがありました。左記グレー部分は選択していただいても問題ありません。9/11以降ダウンロード分より修正を行っております。
9月7日	顕彰制度全般	認定を取ることにメリットは何ですか。	「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することであり、企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や株価向上につながると期待されています。そのため、認定されることによる社会的評価や企業価値向上などに加え、基本的には「健康経営」を実践することそのものが企業にメリットをもたらすと考えています。
9月7日	顕彰制度全般	健康経営優良法人を認定する主体は経済産業省なのでしょうか。日本健康会議なのでしょうか。	認定主体は日本健康会議です。経済産業省は顕彰制度の設計を行っております。
9月7日	顕彰制度全般	「健康経営優良法人2020」の認定を受けている法人も、今回の認定に申請する必要がありますか。	「健康経営優良法人」の認定期間は約1年間であり、「健康経営優良法人2020」認定期間は2021年3月31日までとなっています。そのため、「健康経営優良法人2020」に認定されている法人も、2021年4月以降も認定を受け続けるには、「健康経営優良法人2021」に申請が必要です。
9月7日	申請方法	初めて申請しますが、事務局に何を送付したらよいでしょうか。	エクセルデータ（申請書一式）をアップロードした上で、申請書兼誓約書を印刷・押印して事務局に直接郵送してください。ただし、全国土木建築国保加入の方は、印刷・押印済みの申請書兼誓約書を事務局ではなく全国の各健康支援室にご提出ください。
9月7日	申請方法	事業場が複数あり、協会けんぽに加入している事業場と全国土木建築国民健康保険組合に加入している事業場がありますが、申請書はどこに提出すればよいでしょうか。	申請法人において、加入する被保険者数等、何等かの根拠により、主たる保険者を決定の上、加入保険者別の提出方法に従って、申請書をご提出ください。
9月7日	申請方法	書類のアップロードのやり直しはできますか。	可能です。最後にアップロードされたものを最終提出とみなします。
9月7日	申請方法	ファイルのアップロード後にアップロード完了の連絡はもらえますか。	アップロード完了後、画面に「受付完了」と表示されますが、メール・電話等で受付完了の連絡はしておりません。必要に応じて、受付完了画面を印刷・保存する等の対応をお願いいたします。
9月7日	申請方法	申請書に記名・押印する代表者とは、担当役員や担当部長等でもよいでしょうか。	申請法人において代表権を持つ方により記名・押印してください。
9月7日	申請方法	申請にあたり、行政書士などが業として申請代行することは可能でしょうか。	本申請書は代理作成を認めていないため、申請者ご本人様にて記入の上ご提出ください。
9月7日	申請方法	取り組みの証拠を申請日から2022年11月27日まで保管とありますが、保管の仕方は決まっていますか。	保管の様式は定めておりません。取り組みを説明できるものであれば、紙媒体に限らず電子媒体等でも構いません。提出を求めた際、すぐに提出できるよう保管をお願いします。
9月7日	対象期間	申請を行うにあたり、申請書に取組内容を記載できる対象期間はいつからいつまででしょうか。	2019年4月1日～申請日までとなります。ただし、「健康宣言の社内外への発信」、「健康づくり担当者の設置」、「健康課題に基づいた具体的目標の設定」等の組織の体制整備に関する評価項目については、認定基準に適合する状態に至った時点が2019年4月1日以前であっても申請日時点で当該状況が維持されていれば記載できます。
9月7日	対象人数	従業員の人数とは正社員だけの人数でしょうか。	従業員の定義について、「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ます。「健康診断実施義務の無い出向社員」、「他社が派遣元の派遣社員」、パート・アルバイト等については、「常時使用する従業員」に当たらない場合も、健康経営の施策（生活の改善に向けた取り組み、運動機会の増進に向けた取り組み等）の対象となっている場合は、本制度における「従業員」に含めることができます。
9月7日	対象人数	従業員数は、いつ時点の人数を記載するのでしょうか。	中小規模法人部門においては、申請日時点の「従業員数」を記載してください。
9月7日	対象事業者	本社のみなど、一部事業所のみで実施している施策で申請してもよいでしょうか。	原則、一部の事業所のみでの取り組みは不可としています。
9月7日	申請法人種別	「法人番号」とは何でしょうか。	「行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律」（番号法）に基づき、すべての法人に付与されている番号です。法人番号は公表されており、国税庁の「法人番号公表サイト」からも検索できます。 https://www.houjin-bangou.nta.go.jp/
9月7日	申請法人種別	法人格の無い任意団体や個人事業主等は申請できますか。	原則、法人格がない場合は申請できません。申請にあたっては、①国内法に基づく法人であり、②国税庁から法人番号が付与されていることが必要です。

更新日	項目	質問	回答
9月7日	申請法人種別	社会福祉法人やNPO法人、社団法人や財団法人はどのような扱いになるのでしょうか。	会社法上の会社（株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、有限会社）及び士業法人以外は、中小企業基本法上の「会社」に含まれないため、従業員数のみによる判断となります。 ※中小企業基本法上の「会社」については、以下をご参照ください。 中小企業庁FAQ「中小企業の定義について」Q2 http://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq/faq01_teigi.htm#q2
9月7日	申請法人種別	医療保険者である健康保険組合、協会けんぽ等は健康経営優良法人に申請可能でしょうか。	法人格を有していれば申請可能ですので、医療保険者も健康経営優良法人の対象となります。
9月7日	申請法人種別	法人番号を有していない外国法人は申請できないのでしょうか。	外国のみに法人格を有している法人（外国法人）の場合は、その旨を備考欄にご記入ください。 外国法人が日本の支社に対し、国内における業務管理を統括するための権限を与えていることや、外国法人のみの判断によって当該権限が及ぼされないこと等を個別に確認し、認定委員会にて、申請書の授受を判断します。
9月7日	申請法人種別	代表者一人のみの法人は申請できますか。	「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することとしておりますので、当該趣旨を鑑み、代表者一人のみの法人は申請しても認定されません。
9月7日	申請法人種別	法人内の一事業所だけで申請できますか。	法人単位での認定となりますので、例えば「〇〇株式会社東京工場」といった法人内の一事業所だけで申請したとしても認定されません。
9月7日	申請法人種別	自治体が認定申請することは可能でしょうか。	地方自治体法に基づき法人格を有し、法人番号が付与されていることから、健康経営優良法人への申請が可能です。
9月7日	申請法人種別	大学が認定申請することは可能でしょうか。	地方自治体法に基づき法人格を有し、法人番号が付与されていることから、健康経営優良法人への申請が可能です。ただし、大学法人附属の〇〇病院といった法人格を有しない一事業場単位での申請はできません。
9月7日	申請法人種別	グループ企業として申請が可能でしょうか。または、グループの親会社である、A社が申請・認定された際には、子会社のB社・C社においても健康経営優良法人の名称・ロゴ等の使用は可能でしょうか。	中小規模法人部門は法人単位による申請となりますので、必ず、各法人ごとに申請してください。
9月7日	申請区分	自社が大規模法人部門なのか中小規模法人部門なのか分かりません。	健康経営優良法人2021（中小規模法人部門）認定基準解説書P.2～P.4の記載にてご確認ください。
9月7日	申請区分	会社法上の会社等及び士業法人は資本金の額又は出資の総額による要件もありますが、その他の法人は従業員数のみで大規模法人部門か中小規模法人部門かが決まるのでしょうか。	その通りです。 会社法上の会社等及び士業法人は「従業員数」または「資本金の額又は出資の総額」で、その他の法人は「従業員数」でどちらの部門に該当するかを判断ください。
9月7日	申請区分	大規模法人部門に該当しますが、中小規模法人部門へ申請できますか。また、その逆も可能でしょうか。	会社法上の会社等及び士業法人は申請できませんが、その他の法人については、従業員数や資本金・出資総額に関わらず、特段の理由（※）をもってあえて別部門に申請を行うことも可能です。 ただし、「健康経営優良法人（大規模法人部門（ホワイト500））」は、大規模法人部門の区分に該当する法人のみを対象とします。 （※）中小企業への健康経営の普及のために、あえて自らも中小規模法人部門を選択する場合など
9月7日	申請区分	中小規模法人部門に該当しますが、健康経営度調査に回答できますか。	中小規模法人部門に該当する場合でも、健康経営度調査に回答することが可能です。 自社の健康経営の取り組みが他社と比べてどのくらいの順位にいるのか、自社の取り組みの強みや弱点がどこなのかを測ることを目的として回答される中小企業もいらっしゃいます。
9月7日	申請区分	中小規模法人部門、大規模法人部門どちらにも該当しますが、両方の部門へ同時に申請できるのでしょうか。	大規模法人部門と中小規模法人部門とでの重複申請は認められません。 ただし、自社の取組を測ることを目的として健康経営度調査に回答し、大規模法人部門への申請は行わず、中小規模法人部門に申請いただくことは可能です。
9月7日	申請区分	社会福祉法人として中小規模法人部門の申請を考えていますが、常時使用する従業員は100人を超えています。資本金の分類から申請資格の取得を考えていますが、社会福祉法人には資本金の概念がないのですが、どのように判断したらよいでしょうか。	会社法上の会社（株式会社、合名会社、合資会社、合同会社、有限会社）及び士業法人以外は、中小企業基本法上の「会社」に含まれないため、従業員数のみによってご判断ください。
9月7日	評価項目全体	既に実施している取り組みのみが評価されるのでしょうか。今後の取り組み予定を記載しても良いでしょうか。	申請の時点で既に実施されている取り組みや制定済みの制度等が評価の対象です。 予定については評価対象外です。
9月7日	評価項目全体	制度としては存在するものの、対象者が今まで発生していない為、実際の適用例がないものについてはどのような扱いになるのでしょうか。（例えば、生理休暇の制度はあるものの、女性従業員がいない為実施例が無い、など）	評価項目にもよりますが、実績がない場合でも、組織として適合基準に対応する制度の創設や環境の整備を行っている場合は評価の対象となります。 ただし、「項目番号3-2-1：④管理職又は従業員に対する教育機会の設定」のように制度整備に加えて、実績が必須となっている項目がございます。各項目の詳細をご確認ください。
9月7日	評価項目全体	新型コロナウイルス感染症のため、実施ができなかった場合は、どのように記載すればよいでしょうか。	新型コロナウイルス感染症により取り組みができなかった項目への対応については、経済産業省HPもしくは、基準解説書に記載しておりますのでご確認ください。 新型コロナウイルス感染症の影響を考慮する項目については、申請書にその場合の記載方法を明記しております。そちらに従い、該当項目の記入欄に「2」をご記載ください。
9月11日	評価項目全体	毎年実施しているイベントについて、2019年度は実施したが、2020年度はコロナの影響で中止となった。回答方法としては「1」（実施）、「2」（中止）どちらを記載すればよいのか。	実施したという昨年度の実績を優先し、「1」を入力してください。

更新日	項目	質問	回答
9月7日	1	中小規模法人部門では健康宣言が必須となっていますが、健康宣言とは何ですか。	健康宣言とは、全国健康保険協会や健保連都道府県連合会等の保険者にて実施されているものです。自社の所属されている保険者（健康保険事業の運営主体）をご確認いただき、そちらにお問い合わせください。なお、保険者が健康保険組合の場合は、当該健保組合が所属する健保連都道府県連合会にて実施している健康宣言を行ってください。
9月7日	1	保険者の「健康宣言」事業への参加手続き終了が、認定の申請受付期間の終了後となる見込みです。「健康宣言の社内外への発信」には予定の内容を記載すればよろしいでしょうか。	申請日時点で「健康宣言」を済ませておく必要があります。
9月7日	1	東京都の事業者の場合は、保険者の健康宣言事業への参加だけでなく、「銀の認定」が必要でしょうか。	健康宣言事業については、協会けんぽ都道府県支部や健保連都道府県連合会において、それぞれが制度設計をしており、何が健康経営優良法人認定制度の必須項目である「健康宣言」に該当するかも、各保険者において判断されています。東京都においては、都における「金の認定」「銀の認定」等の認定制度との関連も踏まえて、健康経営優良法人には「銀の認定」が必要と判断いただき、認定事務局としても保険者の自主性を尊重し、承知しています。
9月7日	1	加入している保険者が「健康宣言事業」を実施していませんが、申請はできるのでしょうか。	加入保険者が「健康宣言事業」を実施していない場合は申請することができません。来年度に向けた検討を進めるにあたり実態を把握するため、加入保険者が「健康宣言事業」を実施しておらず申請ができない法人の方は、下記までご連絡いただけますようお願いいたします。 経済産業省ヘルスケア産業課 kenkoukeiei-team@meti.go.jp
9月7日	1	年度中に経営者が変わった場合、経営者の健康診断受診はどのように記載すれば良いでしょうか。	申請日時点の経営者について記載してください。
9月11日	1	経営者の定義について、社長と会長など代表取締役が複数いる場合、誰を経営者とするべきでしょうか。また、経営者が複数いる場合は全員が健診を受ける必要がありますか。	どなたを経営者とするかは自社でご判断ください。また、経営者が複数名いる場合は、全員が健診を受診している必要があります。
9月11日	1	経営者の健診受診について、経営者でない役員も受診する必要がありますか。	この項目では、経営者を除く役員の受診状況については確認いたしません。
9月7日	2-1	健康づくり担当者とは、具体的にどのような者を指すのでしょうか。何か資格や研修が必要でしょうか。	「健康づくり担当者」とは、この制度において、従業員の健康保持・増進に関する取り組みを実践する担当者を指します。特定の資格や研修の修了を求めるものではありません。
9月11日	2-1	一部、健康づくり担当者がいない事業場がある場合も適合になりますか。	すべての事業場に対し、健康づくり担当者を決めておくことを必須要件としているため、選択肢「2.一部、健康づくり担当者がいない事業場がある」を選択した場合は不適合となります。
9月7日	2-1	健康づくり担当者は海外の支店・事業所にも設置が必要でしょうか。	海外事業場の取組は本申請における対象範囲から除外しているため、設置は不要です。
9月7日	3-1-2	労働安全衛生法に基づく健康診断との記載がありますが、パート社員が社会保険に未加入の場合は定期健診受診の対象外という認識で良いでしょうか。	社会保険に未加入であっても、労働安全衛生法に基づく健診実施義務がある従業員は、対象者数に含めていただきます。
9月7日	3-1-2	健診期間中の入院を理由に未受診となった者が「やむを得ない事由」に該当しますか。	健診期間を通じて入院・休職されている場合には「やむを得ない事由」に該当します。
9月7日	3-1-2	会社設立から1年以内の場合でも定期健診を全社員が受診していることが求められるのでしょうか。	会社設立時期の如何に関わらず、2019年4月1日～回答日までの期間に全対象者が定期健診を終えていることが求められます。
9月25日	3-1-2	業務と検査機関（健診実施の病院）の都合により、定期健康診断を申請期間内に実施できない従業員がいます。従業員本人は受ける用意はありますが、検査機関の都合で予約が取れず受診が出来ない場合の記載方法について教えてください。	当該従業員については本来受診すべき対象者となるため「(x)対象人数」に含め、未受診のため「(y)健診受診者数」から除外してください。ただし、予約が取れない理由が新型コロナウイルス感染症の影響であれば「(y2)新型コロナウイルス感染症の影響で受診できなかった人数」に記入してください。対象者からは除かれます。なお、その結果「(z2)新型コロナウイルス感染症の影響を考慮した受診率」が95%以上100%未満または、「(x)対象人数」が20人未満で、未受診者が1人の場合はSQ1で、受診勧奨の方法もご記入ください。
9月7日	3-1-2	定期健診受診率について、1名が75歳以上の為、協会けんぽの健診を受けていませんが、大丈夫でしょうか。	安衛法上の定期健康診断の受診義務がある場合は、年齢に関わらず定期健康診断の受診または健診結果の事業者への提出が必要です。なお、後期高齢者医療健康診査の基本項目だけの受診では定期健診の必要項目を満たさないため、適宜必要な措置を講じてください。
9月7日	3-1-2	指定した期間内に定期健診を受けずに退職してしまった従業員がいた場合はどのような扱いになりますか。	当該従業員の方が、①定期健診実施期間中に退職された場合は、「(v)対象除外人数」に記入してください。②定期健診実施期間中に受診せず、定期健診実施期間終了後に退職された場合は、本来受診すべき対象者となるため「(x)対象人数」に含め、未受診のため「(y)健診受診者数」から除外してください。
9月7日	3-1-2	弊社にはハローワークの紹介でトライアル雇用中の者がいます（トライアル雇用期間は3か月）。トライアル雇用中であっても「常時使用する従業員」、「定期健診受診対象者」に含まれるのでしょうか。	トライアル雇用中の従業員に対しても、通常の非正規社員と同じように労働基準法上の定義と労働安全衛生法の考え方に基づいてご判断ください。
9月7日	3-1-2	今年度4月から入社した社員が前職で健康診断を受診していたことを理由として、弊社で定める今年度の健診受診を辞退しています。前職での健診受診の実績をもって健診受診者としてカウントして良いでしょうか。	前職での健康診断受診の有無に関わらず、入社時の雇入時健診の実施（健康診断結果の提出を含む）をもって受診者としてカウントしてください。

更新日	項目	質問	回答
9月25日	3-1-2	自社で定めた健診受診期間後に入社した者はどのように扱うべきでしょうか。	健診受診対象者として扱います。雇い入れ時健診を受けている場合のみ、(y)健診受診者数に含めてください。
9月25日	3-1-2	(w) 健診受診期間後退職人数とは何を記入すれば良いでしょうか。	健診期間終了から年度末までに退職した人数を記入してください。 (u)直近の従業員数に足して、(x)対象人数を自動計算にて算出しています。
9月7日	3-1-4	ストレスチェックを行うにあたっては必ず医師や保健師が関与していないといけないのでしょうか。	労働安全衛生法上のストレスチェック制度に準じていることを求めているため、医師、保健師、その他の厚生労働省令で定める者（厚生労働大臣が定める研修を修了し検査のための知識を得ている看護師、精神保健福祉士等）の関与を必須としています。 外部委託を通じてそのような専門職を介している場合は問題ありませんが、専門職で無い、例えば社長等が行うものは認められません。
10月23日	3-1-4	認定基準解説書の適合基準に「①従業員数50人未満の全ての事業場」並びに「②従業員数50人以上の全ての事業場」においてストレスチェックを実施すること記載があるが、それぞれ対応する事業場がない場合は適合にならないのでしょうか。	本項目は、対応する事業場がある場合に、その全ての事業場においてストレスチェックを実施していることをもって適合とします。 例えば、①従業員数50人未満の事業場において、選択肢「4.従業員数50人未満の事業場はない」を選択しても、②従業員数50人以上の事業場において、選択肢「1.全ての事業場で実施」を選択している場合は適合となります。 また、②従業員数50人以上の事業場において、選択肢「2.従業員数50人以上の事業場はない」を選択しても、①従業員数50人未満の事業場において、選択肢「1.全ての事業場で実施」、選択肢「2.新型コロナウイルス感染症の影響のため実施できなかった事業場がある」を選択している場合は適合となります。
9月7日	3-2-3	事業所ごとにコミュニケーションの促進に向けた取り組みを行っている場合は適合となるのでしょうか。	法人全体の方針としてコミュニケーションの促進に向けた取り組みを定め「事業者が関与した上で」事業所ごとに取り組んでいることが必要です。
9月25日	3-2-4	選択肢「9.保険加入による治療費や休業補償等の金銭補助（健康保険組合からの一時金は除く）」について、従業員と会社が出資する「共済会」による給与補填を行っている場合も含まれるでしょうか。	「共済会」に対して自社が出資するなど金銭的に関与しているのであれば、含めて構いません。 なお、純粋に社員のみが出資する互助組織の場合は不可となります。
9月25日	3-3-1 3-3-5	各設問選択肢にある「費用補助」は健保による補助でも良いでしょうか。	自社が取り組みに関与し、自社の従業員に周知していれば、健保による補助も含めて構いません。
9月25日	3-3-2 3-3-3 3-3-4	アプリの提供については、費用負担などが必須でしょうか。	アプリの導入費用等の負担は必須ではありません。 自治体等の無料アプリの提供をもってアプリを提供したとみなすこともできますが、その場合は、自社内で利用状況や結果等を把握・管理していることや、イベント等の自社の施策で活用していること等事業者が関与して利用を促している必要があります。
9月7日	3-3-3	運動イベントの実施におけるサークル活動は任意参加ですが、運動機会の促進に適合するのでしょうか。	同好会のような、従業員有志による任意のサークル活動は不適合となります。 事業者による活動場所の提供や、活動費補助を行っているような、事業者が認めているサークル活動を想定しています。
10月23日	3-3-4	Q26「女性の健康保持・増進に向けた取り組み」において、予定していたセミナー実施が新型コロナウイルス感染症の影響で実施できなかった場合の救済措置はないのでしょうか。	Q26において、新型コロナウイルス感染症による措置の記載が漏れておりますが、選択肢「4.女性の健康課題等に関する理解促進のための研修・セミナーの実施」に限り、新型コロナウイルス感染症の影響によりイベント等を行うことができなかった場合でも、取り組みの実施を予定・計画していたことをもって適合とします。 この設問では、記入欄に「1」を入力できない設定になっているため、上記の場合においても、「1」を入力してください。
9月11日	3-3-5	Q30において、新型コロナウイルス感染症の影響で、「臨時で行ったが現在は行っていない施策」について、「2」を回答することで適合となるか。	本設問に関しては、実施されたという実績を踏まえて、「2」でも適合とします。
9月7日	3-3-6	超過勤務時間が45時間以上の従業員については、みなし労働時間制が適用される者（裁量労働制が適用される者）も対象になるのでしょうか。	当項目は、長時間労働者が発生した場合の対応策を事前に定めていることが適合基準となります。 対象者には裁量労働制が適用される者も含まれます。
9月7日	3-3-6	36協定を締結しておらず時間外労働自体が発生しないのですが、このような場合は適合となるのでしょうか。	36協定を締結していないため時間外労働が発生しない場合は、適合となります。 選択肢「10.法定労働時間（1日8時間及び1週40時間）を超える労働、法定休日（毎週少なくとも1回）に労働が発生しないので36協定を締結していない」をお選びください。
9月7日	3-3-6	36協定を締結していますが、特別条項を定めていないため、時間外労働が月45時間を超えることがあります。このため長時間労働は発生しないのですが、このような場合は適合となるのでしょうか。	36協定を締結しているが特別条項を定めていないため、月45時間を超える時間外労働が発生しない場合は、適合となります。 選択肢「9.36協定が定める限度時間（1か月45時間1年360時間）を超える時間外労働は発生しないため、36協定締結時に特別条項を付与していない」をお選びください。
9月7日	5	申請を控えた今月に従業員数が50人になった事業所がありますが、ストレスチェックをまだ実施していません。申請日時点でストレスチェックを実施した実績がないと「法令遵守・リスクマネジメント」は不適合となるのでしょうか。	貴社の状況を踏まえて労働基準監督署にご相談の上、申請日時点でストレスチェック実施の必要の有無に基づいてご回答ください。
9月7日	5	誓約事項において、長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令として、「第141条第3項（労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む）」とあります。労働基準法第141条は医師に関する例外規定の条項ですが、ここでは派遣されている医師のことを指しているのでしょうか。	括弧書きで記載している「労働者派遣法第44条（第4項を除く。）の規定により適用する場合を含む」という文言は、第141条第3項だけでなく、その前に記載している条項全体にかかっています。 つまり、労働者派遣法で定義されている派遣労働者全体について、それぞれ、前に列挙している各条項の定める規定が適用されるということの意味しています。

令和2年度健康経営度調査 調査内容に関するQ & Aは下記よりご参照ください。

https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/2020kenkokeidochosa_faq.pdf