

「三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）」認定の変更・解除・取消規約

1. 趣旨

本規約は、当該年度の「三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）」に認定された企業等（以下、「認定企業」という。）において、届出内容に変更があった場合又は認定企業として不適切な行為^{※1}があった場合の手続きや基準を定めるものとする。

2. 対象

当該年度の認定企業

3. 企業等情報を変更した場合の手続き

当該年度の認定企業において、「三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）」実績報告書の提出以降に、以下に掲げる事項のいずれかに変更があったときは、必要事項を「三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）」届出内容変更届出書」に記入し、県へ届け出るものとする。

- (1) 事業所名称
- (2) 事業所住所
- (3) ホームページアドレス
- (4) 連絡先
- (5) 業種
- (6) その他、実績報告書に記載した事項

4. 認定企業として不適切な行為があった場合の手続き

認定企業として不適切な行為があったときは、速やかに「三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）」認定解除届」（以下、「認定解除届」という。）を県へ提出するものとする。

認定解除日は、県から交付される「三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）」認定解除通知」に記載の日付となる。

認定解除届が提出されていない間に、県が当該行為の事実を了知したときは、県から認定解除届の提出勧告を行う。当該勧告に従わず、認定解除届を提出しなかったとき^{※2}は、県において認定を取り消すものとする。認定取消が行われた企業等については、認定日に遡って認定がなかったものとして扱い、当該取消の内容について、県ホームページで公表するものとする。

※1 認定企業として不適切な行為とは、「三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）」認定制度実施要綱」第10条各号に掲げる行為とし、同条第2号の「法令違反等、県民の信頼を損なう行為を行ったとき」とは、具体的には以下に掲げる場合を指す。

- ① 虚偽又は不正の手段により認定を受けた場合
- ② 労働安全衛生法第66条に基づく健康診断を行っていない場合
- ③ 労働安全衛生法第66条の10に基づき、50人以上の事業場における医師、保健師、その他厚生労働省令で定める者による心理的な負担の程度を把握するための検査（ストレスチェック）を行っていない場合
- ④ 労働基準法又は労働安全衛生法に係る違反により送検され、又は行政機関により法人名が公表された場合

- ⑤ 認定期間（認定日から1年間）内に、長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令*の同一条項に基づき、同一の事業場において是正勧告書で2回以上指摘された場合（同一事象での2度の法令違反公表を含む。）
- ⑥ 違法な長時間労働や過労死等が複数の事業場で認められた企業の経営トップに対する都道府県労働局長等による是正指導の実施に基づき企業名が公表された場合
- ⑦ 労働安全衛生法第78条に基づき、厚生労働大臣により特別安全衛生改善計画作成が指示された場合
- ⑧ 労働安全衛生法第79条に基づき、都道府県労働局長により安全管理特別指導事業場又は衛生管理特別指導事業場に指定された場合
- ⑨ 労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に係る違反により、勧告を受けた場合
- ⑩ 県から追加的な確認が求められた場合に、対応や資料提出を拒否した場合
- ⑪ 認定企業又はその役員等が以下のいずれかに該当した場合
 - ・ 認定企業又はその役員等が、暴力団関係者と認められる場合
 - ・ 認定企業又はその役員等が、自社、自己若しくは第三者の不正な利益を図り、又は第三者に損害を与える目的を持って、暴力団の威力又は暴力団関係者を利用したと認められる場合
 - ・ 認定企業又はその役員等が暴力団若しくは暴力団関係者に資金等の供給、資材等の購入など積極的に暴力団の維持、運営に協力し、又は関与していると認められる場合
 - ・ 認定企業又はその役員等が、暴力団又は暴力団関係者と密接な関係を有していると認められる場合（密接な関係とは、友人又は知人として、会食、遊戯、旅行、スポーツ等を共にするなどの交遊をしている場合である。この場合、特定の場所で偶然出会った場合は含まないが、年1回でもその事実がある場合は当該要件に該当する。）
 - ・ 認定企業又はその役員等が、暴力団又は暴力団関係者と社会的に非難されるべき関係を有していると認められる場合（社会的に非難される関係とは、たとえば、暴力団事務所の新築等に係る請負契約を結び、又は暴力団関係者が開催するパーティー等その他の会合に招待し、招待され、若しくは同席するような関係を含む。この場合、特定の場所で偶然出会った場合等は含まない。）
 - ・ 認定企業又はその役員等が、暴力団関係者であると知りながら、これを不当に利用したと認められる場合
- ⑫ 「三重とこわか健康経営カンパニー（ホワイトみえ）」のロゴマークの使用において、県が示す使用規約に繰り返し違反し、県からの指摘を受けても違反状態を解消しなかった場合
- ⑬ その他、法令等に違反する重大な事案が発生するなど、認定企業として適当でないといふと県が認める場合

*「長時間労働等に関する重大な労働基準関係法令」とは、具体的には以下の法令の条項をいう。

- ・ 労働基準法第4条、第5条、第15条第1項及び第3項、第24条、第32条、第34条、第35条第1項、第36条第6項（第2号及び第3号に係る部分に限る。）、第37条第1項及び第4項、第39条第1項、第2項、第5項、第7項及び第9項、第56条第1項、第61条第1項、第62条第1項及び第2項、第63条、第64条の2

(第1号に係る部分に限る。)、第64条の3第1項、第65条、第66条、第67条第2項の規定並びに第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。)

・最低賃金法(昭和34年法律第137号)第4条第1項

※2 県の認定解除届の提出勧告から、2週間を経過しても認定解除届を提出しなかった場合に、当該勧告に従わずに提出しなかったものとみなす。

附則

この規約は、令和6年4月1日から適用する。