

保保発 0 9 1 4 第 1 号
年管管発 0 9 1 4 第 1 号
令和 8 年 9 月 1 4 日

全国健康保険協会理事長
健康保険組合理事長
日本年金機構理事長

} 殿

厚生労働省保険局保険課長
厚生労働省年金局事業管理課長
(公 印 省 略)

「法人の役員である個人事業主等に係る被保険者資格の取扱いについて」
の一部改正について

標記については、「法人の役員である個人事業主等に係る被保険者資格の取扱いについて」（令和 8 年 3 月 18 日付け保保発 0318 第 1 号・年管管発 0318 第 1 号）により取扱いを示したところであるが、当該通知の一部を別紙のとおり改正し、その取扱いをより明確化することとしたので、遺漏のないように取り扱われたい。

法人の役員である個人事業主等に係る被保険者資格の取扱いについて（令和８年３月１８日付け保保発 0318 第１号・年管管発 0318 第１号厚生労働省保険局保険課長及び年金局事業管理課長通知）

改正後	現行
(２) 法人の役員である個人事業主等に係る被保険者資格の取扱い（略） ①役員としての報酬が業務の対価としての経常的な支払いとは認められない場合 個人事業主等が法人の役員として当該法人に使用される者に当たると認められるには、役員としての報酬が業務の対価として経常的に支払いを受けるものであることが必要であるが、個人事業主等が法人に対して、役員としての報酬を上回る額の会費等を支払っている場合は、実質的に業務の対価に見合った報酬を受けているものとは言えず、原則として、業務の対価としての経常的な支払いがあるものとは認められない。 <u>なお、会費等が報酬と同額又はこれを下回っている場合でも、例えば、法人の役員である個人事業主等が当該法人に支払う会費等の額が労働者として受け取る報酬の額の多くを占めており、会費等を支払う他の法人の役員である個人事業主等との相互互助的な連携に過ぎない活動を行うこととしている場合などは、法人との間に常用的な使用関係があるとは認められない可能性があるため、会費等と報酬の関係、労働時間、業務内容など、その就労の実態を総合的に勘案し、個別具体的に丁寧に判断すること。</u> また、個人事業主等から当該法人の関連法人等へ会費等を支払わせている場合であっても、その関連法人への会費等の支払いが当該法人の役員となる上での実質的な条件となっている等その会費等の支払いが当該法人の役員となる上での実質的な条件となっており、当該法人とその関連法人の間に単に資金を移動させているにすぎないことが想定されるなど、実質的にこれらを同一の法人として取り扱うべきと認められる場合は、同様に「法人に使用される者」とは認められず、被保険者資格を有さないこととなることに留意されたい。 ※ 会費等とは、勉強費、広告費、掲載料、参加料、コンサルタント料、協力金、委託費など、名称の如何を問わない。 ②役員としての業務が法人の経営に対する参画を内容とする経常的な労務の提供と認められない場合	(２) 法人の役員である個人事業主等に係る被保険者資格の取扱い（略） ①役員としての報酬が業務の対価としての経常的な支払いとは認められない場合 個人事業主等が法人の役員として当該法人に使用される者に当たると認められるには、役員としての報酬が業務の対価として経常的に支払いを受けるものであることが必要であるが、個人事業主等が法人に対して、役員としての報酬を上回る額の会費等を支払っている場合は、実質的に業務の対価に見合った報酬を受けているものとは言えず、原則として、業務の対価としての経常的な支払いがあるものとは認められない。 (新設) なお、個人事業主等から当該法人の関連法人等へ会費等を支払わせている場合であっても、その関連法人への会費等の支払が当該法人の役員となる上での実質的な条件となっている等その会費等の支払いが当該法人の役員となる上での実質的な条件となっており、当該法人とその関連法人の間に単に資金を移動させているにすぎないことが想定されるなど、実質的にこれらを同一の法人として取り扱うべきと認められる場合は、同様に「法人に使用される者」とは認められず、被保険者資格を有さないこととなることに留意されたい。 (新設) ②役員としての業務が法人の経営に対する参画を内容とする経常的な労務の提供と認められない場合

役員としての業務の実態が、以下のいずれかに該当するものである場合は、原則として、当該業務が法人の経営に対する参画を内容とする経常的な労務の提供に当たるものとは認められない。なお、実際の被保険者資格の確認に当たっては、個別具体的な実態を勘案してその適用の有無を判断すること。

- ・ 知識向上のためのアンケートへの回答や勉強会への参加等、その業務の実態が単なる自己研さんに過ぎないもの
- ・ 単なる活動報告や情報共有等、役員としての具体的な指揮監督や権限の行使に当たらず、それ自体が直接的に法人の経営に参画しているとは認められないもの
- ・ 当該法人の事業の紹介等についての単なる協力やお願いにとどまっており、労務を提供する義務を負っているとは認められないもの
- ・ 役員相互間の研さん、業務の互助的な紹介等、個人事業主等である役員の相互互助的な連携に過ぎないもの

また、役員としての業務が法人の経営に対する参画を内容とする経常的な労務の提供に当たるか否かを判断するに当たっては、例えば、以下の事実を踏まえ総合的に判断すること。

- ・ 指揮命令権を有する職員の有無（具体的な業務について指揮監督する従業員や他の役員がいるか）
- ・ 決裁権を有する所管業務の有無（担当する業務について決裁権があるか）
- ・ 役員間の取りまとめや、代表者への報告業務の有無（役員会等に出席し、役員への連絡調整などを行っているか）
- ・ 定期的な会議への出席頻度、それ以外の業務の有無と出勤頻度（会議に参加し求めに応じて意見を述べるにとどまっていないか、会議に参加する以外の業務は他にあるか、その業務のためにどのくらい出勤しているか）

役員としての業務の実態が、以下のいずれかに該当するものである場合は、原則として、当該業務が法人の経営に対する参画を内容とする経常的な労務の提供に当たるものとは認められない。なお、実際の被保険者資格の確認に当たっては、個別具体的な実態を勘案してその適用の有無を判断すること。

- ・ 知識向上のためのアンケートへの回答や勉強会への参加等、その業務の実態が単なる自己研さんに過ぎないもの
 - ・ 単なる活動報告や情報共有等、役員としての具体的な指揮監督や権限の行使に当たらず、それ自体が直接的に法人の経営に参画しているとは認められないもの
 - ・ 当該法人の事業の紹介等についての単なる協力やお願いにとどまっており、労務を提供する義務を負っているとは認められないもの
- (新設)

また、役員としての業務が法人の経営に対する参画を内容とする経常的な労務の提供に当たるか否かを判断するに当たっては、例えば、以下の事実を踏まえ総合的に判断すること。

- ・ 指揮命令権を有する職員の有無（具体的な業務について指揮監督する従業員や他の役員がいるか）
- ・ 決裁権を有する所管業務の有無（担当する業務について決裁権があるか）
- ・ 役員間の取りまとめや、代表者への報告業務の有無（役員会等に出席し、役員への連絡調整などを行っているか）
- ・ 定期的な会議への出席頻度、それ以外の業務の有無と出勤頻度（会議に参加し求めに応じて意見を述べるにとどまっていないか、会議に参加する以外の業務は他にあるか、その業務のためにどのくらい出勤しているか）

保保発0318第1号

年管管発0318第1号

令和8年3月18日

最終改正 保保発0914第1号

年管管発0914第1号

令和8年9月14日

全国健康保険協会理事長
健康保険組合理事長
日本年金機構理事長

殿

厚生労働省保険局保険課長
厚生労働省年金局事業管理課長
(公 印 省 略)

法人の役員である個人事業主等に係る被保険者資格の取扱いについて

法人の役員（代表者を含む。）の健康保険及び厚生年金保険（以下「健康保険等」という。）の被保険者資格の取扱いについては、「法人の代表者又は業務執行者の被保険者資格について」（昭和24年7月28日保発第74号厚生省保険局長通知）等に基づき対応されているところである。

今般、社会保険料の削減を謳い、個人事業主やフリーランス等（以下「個人事業主等」という。）を法人の役員とし、当該個人事業主等に係る健康保険等の被保険者資格を届け出る一方で、当該個人事業主等から会費等と称して役員としての報酬を上回る額を支払わせている事業所が存在している。

こうした事業所に役員として使用される個人事業主等については、その使用関係や業務の実態に疑義があり、本来国民健康保険及び国民年金の適用を受けるべき者であるにもかかわらず通常よりも低い保険料で健康保険等の適用を受けている可能性があるところ、法人の役員である個人事業主等に係る被保険者資格の取扱いについて、下記のとおり明確化したので、遺漏のないように取り扱われたい。

(1) 法人の役員の被保険者資格の取扱い

健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）第 3 条第 1 項及び厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）第 9 条の規定により、適用事業所に常態的に使用されている者は、健康保険等の被保険者となることが原則であるところ、法人の役員についても、当該法人から労務の対償として報酬を受けている者は、当該法人に使用される者として被保険者の資格を取得させることとしている。

また、法人の役員の被保険者資格を判断するに当たっては、

- ① その業務が実態において法人の経営に対する参画を内容とする経常的な労務の提供であるか、
- ② その報酬が当該業務の対価として当該法人より経常的に支払いを受けるものであるか

を基準として実態を踏まえ総合的に判断することとしているところである。

加えて、上記①及び②の基準に関しては、最終的には個別具体的な実態を勘案して適用の有無を判断することとしつつ、基本的に、以下のいずれかに該当する場合は、健康保険等の適用はないと判断することとしている。

① その業務が経営参画を内容とする経常的な労務の提供に該当しないと考えられるもの	② その報酬が業務の対価としての経常的な支払いに該当しないと考えられるもの
・当該法人の役員会等に出席しているが、当該法人の役員への連絡調整や職員に対する指揮監督に従事していない場合 ・当該法人において求めに応じて意見を述べる立場にとどまっている場合	・役員会等への出席について支払われる報酬等 ・旅費など実費弁償的な支払い ・退職手当（※） （※）退職手当は、毎月の給与や賞与に上乗せして前払いされる場合には報酬等に該当

(2) 法人の役員である個人事業主等に係る被保険者資格の取扱い

法人の役員である個人事業主等に係る被保険者資格の確認に当たっては、上記(1)に加えて、次のような実態を総合的に判断した上で、適用の有無を判断するものとする。

なお、法人に使用されている実態がない者については、健康保険等の被保険者資格を有さず、事実と異なる資格取得の届出は健康保険法第48条及び厚生年金保険法第27条の規定に反することとなるため、法人の役員である個人事業主等について法人に使用されている実態がないことが確認された場合は、当該個人事業主等の資格喪失の届出を提出させ、その被保険者資格を喪失させること。

①役員としての報酬が業務の対価としての経常的な支払いとは認められない場合

個人事業主等が法人の役員として当該法人に使用される者に当たると認められるには、役員としての報酬が業務の対価として経常的に支払いを受けるものであることが必要であるが、個人事業主等が法人に対して、役員としての報酬を上回る額の会費等を支払っている場合は、実質的に業務の対価に見合った報酬を受けているものとは言えず、原則として、業務の対価としての経常的な支払いがあるものとは認められない。

なお、会費等が報酬と同額又はこれを下回っている場合でも、例えば、法人の役員である個人事業主等が当該法人に支払う会費等の額が労働者として受け取る報酬の額の多くを占めており、会費等を支払う他の法人の役員である個人事業主等との相互互助的な連携に過ぎない活動を行うこととしている場合などは、法人との間に常用的な使用関係があるとは認められない可能性があるため、会費等と報酬の関係、労働時間、業務内容など、その就労の実態を総合的に勘案し、個別具体的に丁寧に判断すること。

また、個人事業主等から当該法人の関連法人等へ会費等を支払わせている場合であっても、その関連法人への会費等の支払いが当該法人の役員となる上での実質的な条件となっている等その会費等の支払いが当該法人の役員となる上での実質的な条件となっており、当該法人とその関連法人の間で単に資金を移動させているにすぎないことが想定されるなど、実質的にこれらを同一の法人として取り扱うべきと認められる場合は、同様に「法人に使用される者」とは認められず、被保険者資格を有さないこととなることに留意されたい。

※ 会費等とは、勉強費、広告費、掲載料、参加料、コンサルタント料、協力金、委託費など、名称の如何を問わない。

②役員としての業務が法人の経営に対する参画を内容とする経常的な労務の提供と認められない場合

役員としての業務の実態が、以下のいずれかに該当するものである場合は、原則として、当該業務が法人の経営に対する参画を内容とする経常的な労務の提供に当たるものとは認められない。なお、実際の被保険者資格の確認に当たっては、個別具体的な実態を勘案してその適用の有無を判断すること。

- ・ 知識向上のためのアンケートへの回答や勉強会への参加等、その業務の実態が単なる自己研さんに過ぎないもの
- ・ 単なる活動報告や情報共有等、役員としての具体的な指揮監督や権限の行使に当たらず、それ自体が直接的に法人の経営に参画しているとは認められないもの
- ・ 当該法人の事業の紹介等についての単なる協力やお願いにとどまっており、労務を提供する義務を負っているとは認められないもの
- ・ 役員相互間の研さん、業務の互助的な紹介等、個人事業主等である役員の相互互助的な連携に過ぎないもの

また、役員としての業務が法人の経営に対する参画を内容とする経常的な労務の提供に当たるか否かを判断するに当たっては、例えば、以下の事実を踏まえ総合的に判断すること。

- ・ 指揮命令権を有する職員の有無（具体的な業務について指揮監督する従業員や他の役員がいるか）
- ・ 決裁権を有する所管業務の有無（担当する業務について決裁権があるか）
- ・ 役員間の取りまとめや、代表者への報告業務の有無（役員会等に出席し、役員への連絡調整などを行っているか）
- ・ 定期的な会議への出席頻度、それ以外の業務の有無と出勤頻度（会議に参加し求めに応じて意見を述べるにとどまっていないか、会議に参加する以外の業務は他にあるか、その業務のためにどのくらい出勤しているか）