

保保発 0 9 1 4 第 2 号
年管管発 0 9 1 4 第 2 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)

勤務時間が短い正規型の労働者として事業所に使用されている個人事業主等に
係る被保険者資格の取扱いについて

法人の役員である個人事業主やフリーランス等（以下「個人事業主等」という。）に係る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、先般、「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 日付け保保発第 0318 第 1 号・年管管発第 0318 第 1 号厚生労働省保険局保険課長・年金局事業管理課長連名通知）において、その取扱いを明確化したところであるが、今般、個人事業主等を勤務時間が極端に短い正規型の労働者（以下「勤務時間が短い正規型労働者」という。）として雇用し、当該個人事業主等に係る健康保険等の被保険者資格取得届を届け出る一方で、当該個人事業主等から会費等と称して報酬を上回る額を支払わせているなど、法人の役員ではない労働者についても、その使用関係や業務の実態に疑義がある事業所が存在している。

健康保険等の被保険者資格の取扱いについては、従前より、健康保険法（大正 11 年法律第 70 号）及び厚生年金保険法（昭和 29 年法律第 115 号）の趣旨から労働者が事業所と常用的使用関係にあるかどうかにより判断することとしているところ、こうした事案における被保険者資格の取扱いについても、下記のとおり明確化することとしたので、遺漏のないよう取り扱われたい。

記

健康保険等の被保険者資格の取扱いについて、事業所と労働者との間の常用的使用関係の有無を判断するに当たっては、契約の文言のみを見て判断するのではなく、労働者の労働日数、労働時間、就労形態、勤務内容など、就労の実態に照らして個別具体的に総合的に判断することとしているところである。

その上で、個人事業主等を勤務時間が短い正規型労働者として雇用している場合における被保険者資格の取扱いについては、当該勤務時間が短い正規型労働者が以下の①及び②のいずれにも該当する場合は、不適切に国民健康保険及び国民年金の適用を免れ、通常よりも低い保険料で健康保険等の被保険者資格を取得している可能性があり、その実態に照らして事業所と常用的使用関係にあるとは言い難いため、原則として、被保険者資格を有さないものとして取り扱うこと。

また、①又は②のいずれかに該当すると認められる場合は、就労の実態に照らして、個別具体的に常用的使用関係の有無を総合的に判断すること。

なお、個々の事業所における労働者の就労の実態は様々であり、これを一概に判断することは困難であることから、この取扱いは、主として、労働者である個人事業主等から会費等を徴収しており、不適切な健康保険等の適用が疑われる事案を想定したものである。

① 報酬が業務の対価として経常的な支払いとは認められない場合

勤務時間が短い正規型労働者が事業所に対して、労働者として受け取る報酬を上回る額の会費等を支払っている場合、実質的に業務の対価に見合った報酬を受けておらず、業務の対価としての経常的な支払いがあるものとは言えないため、原則として、当該事業所との間に常用的使用関係があるとは認められない。

また、例えば、個人事業主等として自らが行う業務を第三者に委託等した上で、当該第三者である事業所に雇用される形をとって、当該業務を行い、実質的に自らが支払った委託費等が報酬となっている場合などは、形式的には報酬であったとしても、業務の対価としての経常的な支払いがあるものとは言えないため、原則として、当該事業所との間に常用的使用関係があるとは認められない。

なお、単に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、事業所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いることが常態化している場合などは、事業所との間に常用的使用関係

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、個人事業主等から事業所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事業所の労働者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事業所の労働者となる上での実質的な条件となっており、当該事業所とその関連法人等の中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事業所として取り扱うべきと認められる場合は、同様に事業所と常用的使用関係にあるとは認められない。

※ 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 業務が経常的な労務の提供と認められない場合

勤務時間が短い正規型労働者の業務が、経常的な労務の提供に当たるかどうかは、主に、以下の観点を総合的に勘案して判断する。

(1) 勤務時間が極端に短い場合

1週間又は1月間の労働時間が極端に短い場合は、一般的に経常的な労務の提供を行っていると言い難く、事業所との間に常用的使用関係があると認められない可能性がある。この点、(2)に掲げるような事実の有無等も踏まえつつ、就労の実態を総合的に勘案し、勤務時間が短い正規型労働者の1週間又は1月間の労働時間が常態的に極端に短く、社会通念に照らして経常的に労務を提供しているとは言えないと判断される場合は、事業所との間に常用的使用関係があるとは認められない。

(2) 業務の内容又は目的が、専ら以下のいずれかにとどまっていると認められる場合

- ・ 単なる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
- ・ 個人事業主等としての活動に係る活動報告や情報共有、事業所の事業の紹介等についての単なる協力やお願い等、その業務の実態が事業所内での具体的な指揮命令に基づくものでなく、経常的に労務を提供していると言い難いものや形式的な業務に過ぎないと認められるもの
- ・ 労働者相互間の研さん、業務の互助的な紹介等、個人事業主等である労働者の相互互助的な連携に過ぎないもの

- ・ 個人事業主等として行っている事業活動そのものやそれに付随する活動を、形式的にそのまま事業所の業務としているもの

※ 仮に上記以外の業務が一部含まれていたとしても、当該業務の内容・実質が乏しい場合には、これに当たる。

- ・ その他業務の内容・実質が乏しく、報酬、労働日数、労働時間、就労形態など、就労の実態に照らして、専ら不適切に健康保険等の被保険者資格を取得するための形式的な業務に過ぎないと認められるもの

以上