

疑義照会(回答)票

照会日 平成23年1月6日
照会部署名 港年金事務所厚生年金適用課
照会担当者 アシスタントインストラクター (役職名) 課長 諏訪正幸
連絡先 [REDACTED]
メールアドレス [REDACTED]

業務実施部署の長の確認

菅野 晃

(受付番号)

ブロック本部受付番号 No. 2010—002	本部受付番号 No. 2011—61
-------------------------	--------------------

※ 受付番号は、ブロック本部及び品質管理担当部署において記入します。

(案件)

法人の代表者の被保険者資格について

(照会に係る諸規定等の名称、条文番号)

昭和27年12月4日保文発第7241号
昭和32年2月21日保文発第1515号

(内容)

疑義照会No.2010-77の回答では、「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り、かつ、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判断されたい。」として判断の材料例を示されておりますが、以下の点についてご教示ください。

- ① 代表者は仮に不定期な出勤であっても（どこにいても）、役員への連絡や職員への指揮命令はできると思われますが、定期的な出勤がひとつの条件でしょうか。
- ② 役員が経営状況に応じて報酬を下げる例は多くあり、役員報酬は最低賃金法に当てはまらないため中には「数円」というところもあります。労務の対価として経常的に受ける報酬が「月に数円」の場合、社会保険への加入はできないのでしょうか。報酬が社会通念上労務の内容に相応しい金額（社会保険へ加入できる最低額）とは具体的にいくらでしょうか。
- ③ 「実費弁償程度の水準にとどまっていないか。」とありますが実費弁償程度として対象になるのは主に通勤費（手当）のことでしょうか。通勤手当をもって役員報酬としている場合、「通勤手当は報酬に含め、実費弁償的なものと異なり報酬に含める」と解釈されておりますが、（上記②と同様）社会保険への加入対象にならないのでしょうか。また、加入できるとして通勤手当（役員報酬）が変わった場合は固定給の変動には当たらないのでしょうか。

<対応案>

① について

- A、代表者は不定期な出勤であっても指揮命令を出来ることから、報酬が発生していれば社会保険加入
- B、定期的な出勤となっていないため（3/4 以上無ければ）社会保険には加入できない

②について

- A、事業所より定期的に報酬を受けているのであれば「1円」以上を基準とする
- B、最低賃金法には当てはまらないが、労働者の1日あたりの最低賃金を目安にし30倍（1カ月分）した金額とする（この場合、保険料額表の1等級も「最低賃金以上～」と変更する

③について

- A、実費弁償程度といっても、労務に対する報酬として支払っているので固定給と同じとする

B、労務に対する報酬が無い（はっきりと通勤手当とわかる）、ので発生していないのであれば加入対象の報酬にはならない。（この場合、過去の通知との整合性は？）

（ブロック本部回答）

- ① 事業所に定期的に出勤している場合は、「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り、かつ、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」判断の要素にはなりますが、本来法人の代表者としての職務は事業所に出勤したうえでの労務の提供に限定されるものではないことから、定期的な出勤がないことだけをもって被保険者資格がないという判断にはならないと考えます。

また、疑義照会No.2010-993では、出勤日、勤務時間に定めはなく、伝票処理や庶務業務など必要に応じて適時働いている取締役の被保険者資格について、「定期的とは言えないまでも、行うべき具体的職務が経常的に存在しており、また多くの職を兼ねていないことから、専属的に従事している」と解され、その対価として社会通念上の労務の内容に相応した報酬の支払いを受けていることにより、被保険者資格が認められています。

- ② 疑義照会No.2010-77の回答では、「報酬が社会通念上労務の内容に相応しい金額（社会保険へ加入できる最低額）」について具体的な金額が示されていないため、機構として整理が必要と考えます。

当ブロック本部としては下記の（A）案と（B）案があり判断が困難になっています。

（A）取締役の報酬等は、会社法上、定款または株主総会決議ないしこれに基づく取締役決議により決定し、委員会設置会社においては報酬委員会が取締役の報酬を決定しています。

また、株主総会決議の必要な「報酬等」とは、会社法において「報酬、賞与その他の職務執行の対価として株式会社から受ける財産上の利益」と定義されています。

会社法に定める手続きに則り決定されているのであれば、その支給額の妥当性について機構が判断することはできないと考えます。

したがって、月に数円の報酬が支払われている場合であっても、その報酬が会社法の定める手続きに則り決定したものであれば、その報酬を

報酬月額として標準報酬月額を決定し、社会保険へ加入することができると考えます。

また、社会保険へ加入できる最低額は、健康保険法の1等級の報酬月額が63,000円未満と設定されていることから、1等級の報酬月額は1円以上63,000円未満であるため、月1円と考えます。

(B) 月数円の報酬が社会通念上労務の内容に相応しい金額とは言い難く、また、月数円の報酬から社会保険に加入できる場合、月数円の報酬に対して月約4万円の傷病手当金が支給されること、月数円の報酬の被保険者に対して被扶養者及び第3号被保険者が認定されること、労働者の被保険者資格（最低賃金法の適用）との公平性の面から見ても、社会的合意を得ることは困難だと考えます。

社会保険に加入できる最低額を考えた場合、健康保険法上の以下の考え方が参考になると考えます。

健康保険法99条の傷病手当金は、疾病または負傷の療養のため労務不能となり、収入の喪失または、減少を来した場合に、これをある程度補てんし、生活保障を行うことが必要であるとし、1日につき標準報酬日額の3分の2に相当する金額を支給しています。この支給額は生計に充てるため賃金に代わるものとして支給するものであるもので、平常の賃金に応じ支給する方法が妥当であるとの見地から標準報酬日額に比例して算定されています。また、平常の報酬の6割（現在3分の2）をとった理由は、大正12年2月および3月に、農商務省工務局で、健康保険法立法の目的のため、重要な工業地方において労働者家計調査を行った結果、報酬の7割余が大体衣食住の生活必需費に充てられ、そして労働者の家庭においては、他の家族が労働して収入を得ることが多いという事実が明らかとなり、大体6割（現在3分の2）が被保険者およびその家族の生活必需品と推定されたことによるとされています。このことから社会保険へ加入できる最低の役員報酬額を考えた場合、平常の役員報酬が1等級の標準報酬月額58,000円を下回る場合は、結果として平常の報酬の3分の2を超える保障を行うことおよび2～4等級の報酬月額幅が1万円単位であることと1等級が63,000円未満という設定になっていることから、当ブロック本部としては社会保険へ加入できる最低の役員報酬額は、月53,000円（通勤手当を含む）が妥当と考えます。

- ③ 疑義照会No.2010-77の回答に示されている「実費弁償程度」の対象になるのは主に通勤費（手当）と考えられ、通勤手当をもって役員報酬としている場合については、疑義照会No.2010-553の回答に「通勤手当の支払いのみをもって常用的使用関係があるとは認めがたい」また「従業員であっても役員であっても法人から労務の対象として報酬を受けている場合には、法人に使用されている者として被保険者となることから、この場合の取扱いが異なることはない」と示されています。

通勤手当は労働の対償であっても、「法人の経営に対する参画を内容とする労務の対価」には該当しないと考えます。

したがって、通勤手当をもって役員報酬としている場合は、社会保険の加入対象にならないと判断します。

しかしながら、当該疑義の内容が本部疑義照会回答No.2010-77についての疑義であり、また当ブロック本部から本部へ照会した2010-993の回答においても、「それぞれの判断材料がどの程度の場合に適用となり、適用とならないか、また、複数の判断材料を組み合わせることが必要かどうか」については、現在のところ明らかにされていないため、本部へ照会いたします。

回答日（又は本部への照会日） 平成23年1月26日

回答部署名 南関東ブロック本部適用・徴収支援部
厚生年金適用支援グループ

回答作成者 マニュアルインストラクター（グループ長）川合満男

連絡先

メールアドレス

所属部署の長の確認

今泉礼三

(本部回答)

① については、ブロック本部回答のとおりである。

定期的な出勤は、経常的な労務の提供を判断する一つの要素であり、定期的な出勤がないことだけをもって、被保険者資格がないとするものではありません。

② については、昭和 24 年 7 月 28 日保発第 74 号通知で「役員であっても、法人から労務の対償として報酬を受けている者は、法人に使用される者として被保険者とする」とされているが、一方、「役員については、ご照会の事例のように経営状況に応じて、給料を下げる例は多く、このような場合は今後支払われる見込みがあり、一時的であると考えられるため、低報酬金額をもって資格喪失させることは妥当でない」ことから、総合的な判断が必要であり、最低金額を設定し、その金額を下回る場合は、被保険者資格がないとするのは妥当ではありません。

また、疑義照会 2010-77 については、一般的な例を示しているものであり、社会通念上、ご照会の事例のように業務の内容に対して、1 円の報酬しかないなど内容に相応しいものかどうか疑わしい場合は、報酬決定に至った経過、その他「常用的使用関係」と判断できる働き方（多くの職を兼ねていないかどうか、業務の内容等）であるかなどを調査し、判断いただきたい。

③については、実費弁償程度の水準については、主に会議に出席するための旅費、業務を遂行するために必要となった経費について、一旦、立替え払いし、これに対して、事業所が弁償等のみのために支払いする費用をもって報酬としている場合を想定しているものであり、もともと報酬ではないので、「法人の経営に対する参画を内容とする労務の対価」には、該当しないと考える。

ただし、この弁償等行う金額を超え、定期的に支払われているような場合は、報酬と見るべきと考える。

以上のことから、2010-77 の判断の材料例は、一例であり、優先順位づけはなく、複数の判断材料により、あくまでも実態に基づき総合的にご判断いただきたい。

なお、一律的な見解は難しく、疑義が生じた場合は、実態を聞き取ったうえで、具体的事例に基づきご照会いただきたい。

ご照会の事例においては、「常用的使用関係」と判断できる働き方であれば、被保険者資格を認めて差し支えない。

回答日 平成23年 2月18日
 回答部署名 厚生年金保険部適用企画指導グループ
 回答作成者 (一般) 上 仁 武
 連絡先 XXXXXXXXXX
 メールアドレス XXXXXXXXXX

主管担当部署の長の確認

(軽微なものについてはグループ長)

坂東

(回答提供先)

○					
機構LAN掲載	相談センター	社労士会	健保協会	年金局	HP掲載