

会社役員の社会保険 要点簡単まとめ (常勤・非常勤対応)



※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご活用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年3月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

会社役員の社会保険 要点簡単まとめ

常勤役員の加入要件

常勤役員が社会保険に加入するためには、以下の要件を満たす必要があります。

- 会社の日常業務に従事していること。
- 一定以上の報酬を得ていること。この「一定以上」の具体的な金額は明示されていませんが、社会保険の被保険者となるための最低報酬額以上であることが求められます。
常勤役員に対する「一定以上の報酬」という要件は、社会保険制度における標準報酬月額 lowest等級と関連していると考えられます。社会保険料は標準報酬月額に基づいて計算されるため、常勤役員が社会保険に加入するためには、少なくとも標準報酬月額の最低等級に相当する報酬を得ている必要があります。人事労務担当者は、最新の標準報酬月額表を確認し、常勤役員の報酬額がこの基準を満たしているかを確認する必要があります。
- 企業規模や従業員数に関わらず、これらの条件を満たせば加入義務が発生します。

非常勤役員の加入要件

非常勤役員は、原則として社会保険の加入義務はありません。しかし、以下のような例外的なケースでは、加入義務が発生する可能性があります。

- 報酬額が、社会保険の被保険者となるための最低報酬額以上である場合。
非常勤役員であっても、その報酬が社会保険の被保険者となるための最低報酬額を超えている場合は、社会保険への加入義務が生じる可能性があります。この最低報酬額は、常勤役員と同様に、社会保険制度における標準報酬月額の最低等級と関連していると考えられます。人事労務担当者は、非常勤役員の報酬額がこの基準を超えているかどうかを確認する必要があります。

- 会社の経営に深く関与し、常勤役員と同様の業務を行っている場合。

非常勤という肩書であっても、実質的に会社の経営に深く関与し、常勤役員と変わらない業務を行っているとは判断される場合は、社会保険への加入義務が発生する可能性があります。これは、社会保険の適用が形式的な役職ではなく、実質的な業務内容に基づいて判断されることを示しています。人事労務担当者は、非常勤役員の業務内容を詳細に把握し、常勤役員と同様の業務を行っている実態がないかを確認する必要があります。

役員報酬と社会保険

役員報酬は、役員の社会保険加入義務を判断する上で非常に重要な要素です。

- 原則として、報酬を得ている常勤役員は社会保険に加入する義務があります。
- 役員報酬が支払われていない場合、原則として社会保険に加入する必要はありません。これは、社会保険料が報酬に基づいて計算されるため、報酬がない場合は保険料を徴収できないためです。

役員報酬がゼロの場合、社会保険料を計算する基礎となる標準報酬月額が存在しないため、社会保険に加入することはできません。ただし、役員報酬がゼロであっても、会社自体は社会保険の適用事業所となる場合があります。

- 役員報酬を低く設定しすぎると、社会保険の加入要件を満たさない場合があります。例えば、月額88,000円未満の報酬では、健康保険と厚生年金の対象外となる場合があります。

社会保険の加入には、一定の標準報酬月額が必要です。役員報酬が極端に低い場合、この基準を満たせず、社会保険に加入できないことがあります。人事労務担当者は、役員報酬を設定する際に、社会保険の加入要件を満たす適切な金額を設定する必要があります。