

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、2026年7月時点の内容となっております。最新の情報は国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。
- 法人から労務の対償として報酬を得ていること。報酬額に法令上の下限基準はなく、報酬を受けていれば金額の多寡を問わず加入するのが原則です。

役員の社会保険加入は「法人から労務の対償として報酬を受けているか」で判断され、法令上の最低報酬額の基準はありません。報酬が低額でも、標準報酬月額 lowest 等級（健康保険58,000円・厚生年金88,000円）に当てはめて加入するのが原則です。報酬が実費弁償程度にとどまるなど労務の対償と認められない場合の取扱いについては、管轄の年金事務所に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。

- 報酬が労務の対償としての実態を有し、経営への関与が認められる場合。

非常勤役員の加入義務は、報酬額の基準ではなく、経営への参画状況や職務の実態（出社の頻度、業務執行権の有無、報酬が労務の対償としての実態を有するか等）から総合的に判断されます。人事労務担当者は、非常勤役員の勤務実態と報酬の性質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。

- 月額88,000円という基準は、パートタイマー等の短時間労働者に適用される適用拡大の賃金要件であり、役員には適用されません。役員は報酬が月額88,000円未満であっても社会保険に加入します。

役員報酬が支払われていれば、金額が低くても標準報酬月額の最低等級に当てはめて社会保険に加入するのが原則で、「これ未満では加入できない」という基準額はありません。ただし、報酬が実費弁償程度など労務の対償と認められないほど低額の場合の取扱いは、管轄の年金事務所への確認が必要です。