

資料 1

2026 年度業務品質調査状況(中間状況)等について**1. 趣旨**

○2026 年度の業務品質調査の状況(中間状況)について以下のとおりご報告申し上げます。

○今年度の運営の厳格化により、複数の代理店において、認定継続とならない事例が発生しております。

2. 2026 年度業務品質評価基準・運営

○2026 年度は保険業法・監督指針・生保協会自主ガイドラインの改正や乗合代理店への行政処分事案等に応じて、代理店の実態確認を強化するために、主に下記 3 点について、調査運営を強化・厳格化しております。

強化内容	ポイント
(1)重点確認項目の設定	評価基準の「基本項目」内に重点的に確認を行う「重点確認項目」を新設
(2)深度のある調査への変更	重点確認項目を中心にオフサイト・オンサイト調査ともに深度のある調査を実施
(3)経営陣の関与	調査全般において経営陣の関与を義務付け

○また、公表済み監督指針改正等を踏まえた、「【第 1 弾】評価基準の新設・見直し」の実施と、12月17日に公表の監督指針の一部改正案を受けた見直し「【第 2 弾】評価基準の新設・見直し」を実施しております。
(【第 1 弾】A 版の新設設問は 8 設問、統合・変更設問は 50 設問(軽微な修正・追記を含む))

★評価基準・達成条件の3段階での公表★

評価基準・達成条件	【第 1 弾】A 版	【第 2 弾】B 版	【第 3 弾】C 版
内容	○出向者・過度な便宜供与等の新設・改正 ○社保潜脱設問の改正、再委託禁止設問の新設等	○以下 3 点を新設 ①役職員等の評価・報酬体系 ②特別利益の提供 ③特定大規模乗合代理店の態勢整備	○意向把握・確認義務、比較推奨販売
公表時期	2026 年 2 月 26 日	2026 年 7 月 17 日	未 定
調査方針	調査開始時点でガイドラインに沿った対応を求める。(従来の調査対応方針と同じ)	調査開始時点でガイドラインに沿った対応を求める。(従来の調査対応方針と同じ)	調査開始後、代理店毎の対応状況を経営陣にヒアリング。態勢整備への対応が可能な時期を確認し、レポート等を協会に提出いただく。※

(※) 【第 3 弾】C 版の調査方針案については、監督指針等の改正案に対するパブリックコメント結果の公表等を踏まえ、「(資料2)第 3 弾:評価基準・達成条件について」にて説明。

3.重点確認項目について

○2026年度から、調査運用強化の一環として代理店の実態確認を行う「重点確認項目」を基本項目内に設定し、より深度の高い調査を行っております。

○また、重点確認項目は「経営陣へのヒアリング」において、「どのようにPDCAを回しているのか」という視点にて確認を行い、達成条件の視点との整合性や経営陣の考えを深掘りしております。

★重点確認項目一覧★

No.	重点確認項目(評価の視点)	設問 No	備考
1	意向把握・確認義務	—	※
2	比較推奨販売	—	※
3	募集時の禁止行為	No.13	変更
4	苦情管理態勢	No.64、65	
5	個人情報保護 (出向者等による情報漏えい対応)	No.99-1・2、106	変更
6	内部監査	No.121、124	変更
7	便宜供与	No.155-1～5	2026 年度新設
8	出向者	No.156-1・2	2026 年度新設

(※)監督指針等の改正案に対するパブリックコメント結果公表、協会ガイドラインの改正等を踏まえ検討予定

○なお、No.157「社会保険の潜脱行為がない旨を全件確認」、No.174「再委託禁止の遵守」は重点確認項目ではないものの、重点確認項目と同様の深度での調査を実施しております。

4.調査の状況(初回・定期・更新調査)

○ 今年度調査は、A版・B版・C版の評価基準・達成条件に応じ、分割にて実施しております。

○ 既に更新調査は全ての代理店で実施済みです。現在は定期調査を実施しております。

○ 初回調査申込は31社ありましたが、うち11社が入金前に取下げとなっております。

(6月1日～8月31日まで実施しておりました追加申込は2社から申込がございました)



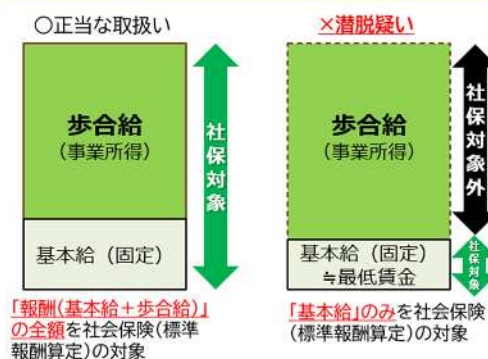
5.更新調査の状況

○複数の代理店においてNo.157「社会保険の潜脱行為がない旨を全件確認」、No.174「再委託禁止の遵守」の評価基準・達成条件を満たすことができず、「認定継続」とならない状況です。

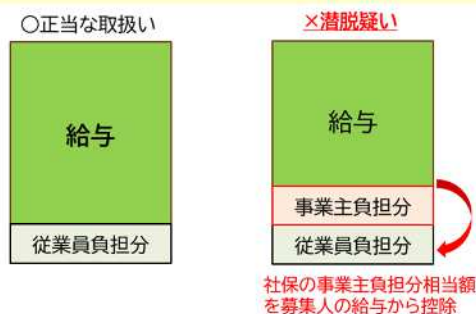
○以下は更新調査で判明した主な事例となります。

【社会保険の潜脱行為に抵触懸念】

1 「歩合給」を社会保険の対象としていない



2 事業主が負担すべき「社会保険料相当額」を募集人の報酬から控除



3 「歩合給」を賃金台帳に記載していない

「歩合給」見合いは「別支払い」としていることを源泉徴収票で確認(社保の対象外としている)

賃金台帳	賃金計算期間	4月	分
	労働日数	10	日
	労働時間数		時間
	休日労働時間数		時間
	早出残業時間数		時間
	深夜労働時間数		時間
	基本賃金	120,000	円
	所定時間外割増賃金		円
	職能手当	20,000	円
	営業手当	20,000	円

歩合給部分の記載無し

4 「歩合給」を4月～6月の期間、意図的に減らし、支給する方式

「歩合給」見合いの支払いを意図的に4月～6月の期間を外す運用(「社会保険料回避のための形式操作」と見なされる)

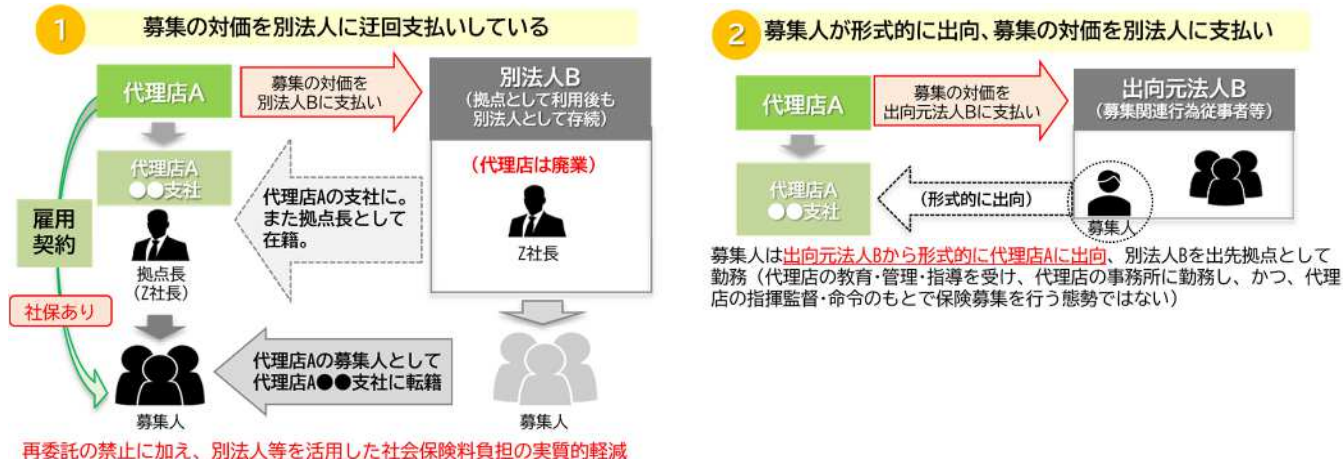
給与	3月	4月	5月	6月	7月
基本給	¥200,000	¥200,000	¥200,000	¥200,000	¥200,000
歩合給(変動)	¥500,000	¥30,000	¥15,000	¥20,000	¥700,000
総支給額	¥700,000	¥230,000	¥215,000	¥220,000	¥900,000

○その他、社会保険制度の趣旨を逸脱し、社会保険料負担の軽減を主たる目的としていると評価される可能性がある事例として、以下が考えられます。

○今後、有識者等への確認を行った上で、達成条件への該当性について判定を実施してまいります。

事象	考え方
「歩合給」(業績給)部分を年2回の賞与として支給	月例給与を最低賃金水準の基本給(固定給)のみとし、本来月次で支払うべき歩合給相当額を年2～3回の賞与として支給するケース。高額報酬者を中心に、結果として社会保険料負担が相対的に軽減されるため、制度趣旨との整合性が問題となる可能性がある。
役員報酬を最低限の月額に抑え、残額を事前確定届出給与(役員賞与)として支給	「役員報酬(低額) + 事前確定届出給与(高額賞与)」という支給形態自体は直ちに違法ではない。しかし、社会保険料の削減効果を主目的としたものと認められる場合には、社会保険制度の潜脱と評価されるリスクがある。
試用期間(2か月)中は社会保険に加入しない	正社員として採用され、入社日から社会保険の加入要件を満たしている場合には、試用期間が2か月であっても原則として入社日から社会保険へ加入する必要がある、試用期間を理由とした未加入は認められない。

【再委託の禁止行為に抵触懸念】



○今後、定期調査、初回調査を実施していく中、上記以外の事例が発生する可能性もあり、当会としても引き続き厳正な調査を実施してまいります。

6.(ご参考)厚生労働省・金融庁連携の通達

○平成29年3月に、当会宛てに「厚生年金保険法等に基づく届出の適正化の徹底について」の通達がありました。

○標準報酬の対象となる「報酬」について、「名称を問わず、労働の対償としてうけるすべてのもの」と定められており、現在でも通達内容の考え方は継続されております。

年管第 0328 第 5 号 金 監 第 632 号 平成 29 年 3 月 28 日 一般社団法人 生命保険協会 御中 厚生労働省年金局事業管理課 金融庁監督局保険課 厚生年金保険法等に基づく届出の適正化の徹底について 平素より、社会保険及び金融行政について、ご理解とご協力を賜り御礼申し上げます。 さて、平成 28 年 10 月 1 日より、厚生年金保険法及び健康保険法（以下「厚生年金法等」という。）の改正により、厚生年金保険及び健康保険（以下「厚生年金等」という。）の適用を受ける従業員の範囲が拡大され、短時間労働者であっても、事業規模が 501 人以上の従業員を雇用する事業所の従業員は厚生年金保険等に加える取扱いとなりました。 また、平成 26 年 1 月 16 日付金融監第 63 号「保険募集に係る再委託の禁止について」により、保険業法第 275 条第 3 項に規定する再委託の禁止に抵触するおそれのある者や使用人の要件を満たさないおそれのある者を保険代理店使用人として登録・届出を行っているような実態については、平成 27 年 3 月 31 日までに適正化するよう求められたことから、適正化の対象となった保険代理店においては、該当する使用人を雇用するなどの対応が行われたところです。 これらを踏まえ、今般、厚生労働省においては、厚生年金保険法等に基づく届出に係る留意事項をまとめたので、貴協会の会員各社に対し、所属保険代理店において、保険業法はもとより、法令等遵守の観点から、適切な厚生年金等に関する諸手続きや届出が行われるよう周知をお願いいたします。	記 1. 厚生年金等の被保険者になる者 保険代理店における使用人の雇用にあたっては、次のいずれの雇用契約に該当するか確認し、厚生年金等の被保険者となるべき者であるかどうか、適切に雇用管理してください。 (1) 正規社員 雇用期間の定めがなく、常用的に勤務をする者（以下「常用勤務者」という。）をいいます。この場合、勤務時間がどのような定めであっても厚生年金等の被保険者として取り扱う必要があります。 (2) 有期雇用職員 雇用契約や勤務時間に関する規定に基づき、1 週間の所定勤務時間および 1 月の所定労働日数が常用勤務者の 4 分の 3 以上である方が該当します。 (3) 短時間勤務者 勤務時間及び勤務日数が常用雇用者の 4 分の 3 未満であっても、次の要件全てを満たす方については、平成 28 年 10 月以降、短時間労働者として厚生年金等の被保険者に該当することとなりましたので、取扱いについて注意いただけますようお願いいたします。 ①特定適用事業所に雇用されていること 特定適用事業所とは、同一事業主（法人番号が同一）の適用事業所の被保険者数（短時間労働者を除き、共済組合員を含む）の合計が、1 年で 6 ヶ月以上、500 人を超えることが見込まれる事業所が該当します。 ②次の 5 つの要件を全て満たすこと ア) 週の所定労働時間が 20 時間以上であること イ) 雇用期間が 1 年以上見込まれること ウ) 賃金の月額が 8 万 8 千円以上であること エ) 学生でないこと オ) 常時 501 人以上の企業（特定適用事業所）に勤めていること	(注) 就業規則や雇用契約書等で定められた所定勤務時間、所定労働日数、所定労働時間等が(2)。(3)の基準未満である者であっても、実際の労働時間が連続する 2 月において当該基準以上となった場合で同様の状態が続くと見込まれる場合は対象となります。 なお、保険会社向けの総合的な監督指針Ⅱ-4-2-1(3)(エ)では、保険代理店使用人は、保険代理店の指揮監督・命令のもとで保険募集を行う者としていることから、保険募集は保険代理店の指揮監督で労働に従事する時間となることに留意が必要です。 2. 標準報酬の対象となる報酬について 報酬とは、賃金、給与、手当などの名称を問わず、労働の対償としてうけるすべてのものをいいます。 保険代理店使用人に対する報酬の中で特に注意すべき点として、契約件数等実績に応じて支払われる報酬は、保険代理店と使用人との間の委託契約が禁じられている観点から、標準報酬の対象となる報酬に含まれることとなります。この取扱いに留意することのないよう、適正な取扱いをお願いいたします。 3. 本件に関する照会先 本件に関して不明な点は、管轄の年金事務所へお問い合わせください。 以上
--	---	--

以上