

(5)弁護士法人等(厚生年金保険適用・健康保険の適用除外承認を受けている法人)  
労働者性・常用的使用関係がある勤務する方(従業員)用

年 月 日

## 在職証明書 兼 健康保険被保険者適用除外承認申請書証明依頼書

東京都弁護士国民健康保険組合  
理事長 殿

事務所名			
事務所所在地			
法人代表弁護士氏名	⑩	弁護士登録番号	
(代表社員又は社員のうち代表する方おひとり)			

※ 法人代表弁護士ではない方が雇用している場合は、あわせて雇用主の弁護士の証明が必要です。法人ではなく個人で委託又は雇用の場合は、個人の法律事務所の該当する届にご記入ください。

雇用主の弁護士氏名	⑩	弁護士登録番号	
-----------	---	---------	--

当法人(弁護士法人、外国法事務弁護士法人、弁護士・外国法事務弁護士共同法人)は、健康保険(協会けんぽ)適用対象者については、原則として健康保険被保険者適用除外承認を受けている法人です(法人として健康保険の適用除外承認を受けた後に事情により協会けんぽに加入した方も含む場合があります)。

下記の従業員を当法人で雇用していることを証明するとともに、社会保険(健康保険・厚生年金保険)の要件を満たすこととなったため、本人の希望により、健康保険被保険者適用除外承認申請書の加入証明を依頼します。

なお、適用除外承認がございましたら、健康保険被保険者適用除外承認証を東京都弁護士国民健康保険組合へ提出し、結果の届出となります。

### 記

記号・番号	84-	.	(新規加入の記号番号は空欄で結構です)
氏名			
自宅住所			

新規採用の方で採用の日から適用される場合には就職年月日を、すでに所属されている方が、契約変更等により常用的使用関係が発生し、社会保険(健康保険・厚生年金保険)の要件を満たすこととなった場合には適用開始年月日を下記にご記入ください。

就職年月日	年 月 日
適用開始年月日	年 月 日

※ 法人に勤務し健康保険適用除外承認申請をされる方が必要になります。

※ 従前から従業員等が任意適用で協会けんぽ・厚生年金保険に加入している場合など(弁護士国保組合での健康保険適用除外承認より先に協会けんぽに加入した方がいる場合)は、「(15)弁護士法人等(厚生年金保険・健康保険(協会けんぽ)の適用をうけている法人)労働者性があり常用的使用関係にある勤務する者(従業員)用」に記入ください。

\* 添付書類「健康保険被保険者適用除外承認申請書」

決 裁		
専務理事	事務局長	係員

処 理 欄	
申請書証明	承認証確認

### 常用的使用関係

常用的使用関係にあるとは、①弁護士法人、個人の任意適用事務所及び個人の勤務弁護士・従業員5人以上（令和4年10月から）の事務所に勤務し、1週の所定労働時間および1月の所定労働日数が常時雇用者の4分の3以上（アルバイト、パート等を含む）、又は、②ア）週の所定労働時間が20時間以上、イ）雇用期間が1年以上見込まれる（令和4年10月からは2カ月を超えて見込まれる）、ウ）賃金の月額が8.8万円以上である、エ）学生でない及びオ）特定適用事業所または任意特定適用事業所に勤めている場合が該当し、健康保険（協会けんぽ）・厚生年金保険の適用になります。

特定適用事業所とは、事業主が同一である一または二以上の適用事業所で、被保険者（短時間労働者を除く）の総数が常時500人を超える事業所で、前述の条件を満たす方が、健康保険（協会けんぽ）・厚生年金保険の適用になります（令和4年10月からは被保険者の総数が500人から100人に、令和6年10月からは100人から50人に変更になります）。

任意特定適用事業所とは、国または地方公共団体に属する事業所および特定適用事業所以外の適用事業所で、労使合意に基づき、短時間労働者を健康保険・厚生年金保険の適用対象とする申出をした適用事業所です。

### 特定適用事業所の対象と要件

対象	要件	平成28年10月～	令和4年10月～	令和6年10月～
		(従来)	(改正)	(改正)
事業所	事業所の規模	常時500人超	<b>常時100人超</b>	<b>常時50人超</b>
短時間労働者	労働時間	週の所定労働時間が20時間以上	変更なし	変更なし
	賃金	月額88,000円以上	変更なし	変更なし
	勤務期間	継続して1年以上使用される見込み	継続して <b>2カ月を超えて</b> 使用される見込み	継続して <b>2カ月を超えて</b> 使用される見込み
	適用除外	学生ではないこと	変更なし	変更なし

### ご参考：労働者性について

昭和60年厚生労働省「労働基準法研究会報告（労働基準法「労働者」の判断基準について）」（昭和60年12月19日）によりますと、「労働基準法第9条は、その適用対象である「労働者」を「使用される者で、賃金を支払われる者をいう」と規定している。これによれば、「労働者」であるか否か、すなわち「労働者性」の有無は「使用される＝指揮監督下の労働」という労務提供の形態及び「賃金支払」という報酬の労務に対する対償性、すなわち報酬が提供された労務に対するものであるかどうかということによって判断されることとなる。この二つの基準を総称して、「使用従属性」と呼ぶこととする。」「労働者性の判断に当たっては、雇用契約、請負契約といった形式的な契約形式のいかんにかかわらず、実質的な使用従属性を、労務適用の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素をも勘案して総合的に判断する必要がある場合がある」として、「労働者性」の判断基準をまとめています。

○1、2を総合的に勘案することで、個別具体的に判断する。

#### 1、使用従属性に関する判断基準

##### (1) 指揮監督下の労働

- ① 仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無
- ② 業務遂行上の指揮監督の有無
- ③ 拘束性の有無
- ④ 代替性の有無

##### (2) 報酬の労務対償性

#### 2、労働者性の判断を補強する要素

##### (1) 事業者の有無

- ① 機械、器具の負担関係
- ② 報酬の額
- (2) 専属性の程度
- (3) その他