(6)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)
労働者性はあるが常用的使用関係はない勤務する方(従業員)用

年　　月　　日

在職証明書　兼　確認書

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	㊞	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	㊞	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がいる場合も含みます)。

下記の従業員が当法人に勤務していることを証明するとともに、下記の従業員との間の関係(契約等)は、「1、契約概要」のとおり、雇用関係(労働者性がある)はありますが、常用的使用関係等はなく、社会保険(健康保険・厚生年金保険)の適用対象外であることを確認します。

なお、今後状況が変わり、社会保険(健康保険・厚生年金保険)の適用条件を満たすこととなった場合は、速やかに適正な手続き(①事実発生日から14日以内に、協会けんぽの適用除外承認申請を年金事務所に提出し、承認を受け、東京都弁護士国民健康保険組合に引き続き加入する。もしくは②協会けんぽに加入し、東京都弁護士国民健康保険組合の資格喪失の手続きを行う。)を行うことを併せて確約いたします。

記

記号・番号	84－　　・	氏名	
(新規加入の方の記号番号は空欄で結構です)			
自宅住所			
就職年月日	年　　月　　日		

1、契約概要
(所属形態の確認により、労働者性はあるものの常用的使用関係がない(次頁参照)ため、被用者保険の適用対象外であることを対外的に明らかにする必要があります。そのため、労働時間が通常の従業員の4分の3未満であるなど、適用対象外であることがわかるように、事務所とご本人のご契約の内容を具体的にご記入ください(労働者性等については次頁参照)。記載欄が不足する場合には、別紙を作成し添付してください。)

注:弁護士国保組合に「従業員」として加入できるのは、法律事務所又は外国法事務弁護士事務所に勤務し業務に従事することが要件となっております。そのため、資格調査時に「源泉徴収票」等の提出をお願いしております。

弁護士国保の所属事務所に係る登録がこの書類と相違しているものの届出に必要な事項を網羅している場合、この書類をもって変更届とします(健康保険の適用除外承認に係る事項や、弁護士法人等で登記簿謄本を要する名称・所在地変更などは、事務所等変更届と関連書類が必要になります)。

決　　裁		
専務理事	事務局長	係員

国民健康保険法

第13条　**国民健康保険組合は、同種の事業又は業務に従事する者**で当該組合の地区内に住所を所有するもの**を組合員として組織する。**

東京都弁護士国民健康保険組合規約

（組合員の範囲）

第 五 条　組合員は、東京弁護士会、第一東京弁護士会、第二東京弁護士会、神奈川県弁護士会、千葉県弁護士会及び埼玉弁護士会に所属する弁護士及び外国法事務弁護士並びにその**法律事務所又は外国法事務弁護士事務所に勤務し業務に従事する者**で、第三条の地区内に住所を有するものとする。

規約第五条3項に基づく判定基準を定める規程

二.「法律事務所又は外国法事務弁護士事務所に勤務し業務に従事する者」については、本組合規約第五条に定める弁護士会に所属する弁護士又は外国法事務弁護士からの、その**法律事務所又は外国法事務弁護士事務所に勤務し業務に従事する旨の**別表の**書類**の提出により判定する。

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～（従来）	令和4年10月～（改正）	令和6年10月～（改正）
事業所	事業所の規模	常時500人超	**常時100人超**	**常時50人超**
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**2カ月を超えて**使用される見込み	継続して**2カ月を超えて**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」等として、「「労働者性」の判断基準」をまとめています。

〇1，2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