（21）-2　被用者5人以上の個人の法律事務所
（新規に厚生年金保険適用・健康保険の適用除外承認を受ける事務所）（代表弁護士）

年　　月　　日

組合員法律事務所変更届（個人事務所用）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

代表弁護士氏名 （年金事務所届出事業主）	㊞	所属弁護士会	
代表者記号・番号	84-　　・	弁護士登録番号	
自宅住所			

当事務所は労働者性・常用的使用関係がある弁護士・従業員（被用者）が5人以上所属することとなりました。
添付書類に記載した弁護士及び勤務する者（従業員）が当事務所に勤務することを証明するとともに、社会保険（健康保険（協会けんぽ）・厚生年金保険）の適用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国保組合記載欄への証明を依頼します。なお、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ます（原則として協会けんぽ加入者はおりません）。
また、適用除外承認がおりましたら、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、結果の届出とします。

記

1. 労働者性・常用的使用関係がある弁護士・従業員（被用者）が5人以上の個人の法律事務所

事 務 所 名	
事務所所在地	
適用開始年月日	令和　　年　　月　　日

2. 被用者である弁護士及び勤務する者（東京都弁護士国民健康保険加入者）-別紙

＊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	
申請書発行	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）である場合

②短時間労働者でも「特定適用事業所」、「任意特定適用事業所」または「国・地方公共団体に属する事業所」に勤務する方で、所定労働時間または所定労働日数が、通常の労働者の4分の3未満である方のうち、以下のア）からエ）のすべて満たす場合

ア）1週の所定労働時間が20時間以上であること

イ）学生でないこと

ウ）所定内賃金の月額が8.8万円以上であること

エ）常時雇用者と同じく2か月を超えて雇用される見込みであること

①又は②に該当する場合、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、1年のうち6月間以上、適用事業所の厚生年金保険の被保険者（短時間労働者は含まない、共済組合員を含む）の総数（法人事業所の場合は、同一法人格に属するすべての適用事業所の被保険者の総数、個人事業所の場合は適用事業所単位の被保険者数）が51人以上となることが見込まれる事業所です。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9年10月から厚生年金保険の被保険者数が36人以上、令和11年10月からは21人以上、令和14年10月から11人以上に段階的に拡大されます）。

任意特定適用事業所とは、厚生年金保険の被保険者数が特定適用事業所の基準に満たない事業所であっても、被保険者の同意に基づく事業主の申し出により、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し出をした事業所です。

特定適用事業所の対象と要件

対象	要件	令和9年9月まで	令和9年10月～（改正）	令和11年10月～（改正）	令和14年10月～（改正）
事業所	事業所の規模	被保険者数 51人以上	**被保険者数 36人以上**	**被保険者数 21人以上**	**被保険者数 11人以上**
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	変更なし
	賃金	月額88,000円以上	変更なし	変更なし	変更なし
	勤務期間	継続して2カ月を超えて使用される見込み	変更なし	変更なし	変更なし
	適用除外	学生ではないこと	変更なし	変更なし	変更なし

※令和17年10月以降は、**被保険者数が10人以下**の事業所も対象となります。

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。

○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