

(43)被用者該当5人未満の個人の法律事務所(社会保険の任意適用を受けていない)
労働者性・常用的使用関係がある弁護士用

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

法律事務所名			
事務所所在地			
代表弁護士氏名	Ⓜ	弁護士登録番号	

※ 代表者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。被用者(該当)の人数は、雇用主毎の人数となりますので、該当する書類にご記入ください。

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

当事務所は、被用者(労働者性・常用的使用関係がある者)に該当する弁護士・従業員は5人未満の個人の事務所(雇用主の記載がある場合は「当事務所内の上記雇用主のもとに被用者に該当する弁護士・従業員が5人未満所属しているグループ」と読み替える)で、健康保険(協会けんぽ)・厚生年金保険の任意適用は受けていません。

上記代表弁護士(又は「雇用主」と)下記の者との関係(契約等)は、労働者性・常用的使用関係があります。

なお、今後状況が変わり、協会けんぽ・厚生年金保険の適用事業所としての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

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

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。

貴事務所は、被用者5人未満の個人事務所で、健康保険(協会けんぽ)・厚生年金保険の任意適用は受けていない事務所ですが、書類の作成に際し、事務所に勤務し(労働者性があり)、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の4分の3以上の場合は、常用的使用関係があるとして、それに該当しない場合は常用的使用関係がないとして、作成をお願いします。

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。

○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