

(71)-4 被用者該当5人未満の個人の法律事務所  
(厚生年金保険・健康保険(協会けんぽ)の任意適用事務所) 代表弁護士の変更等

年 月 日

確認書 (代表者の変更等)

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	Ⓜ		
代表者記号・番号	84-	・	弁護士登録番号
自宅住所			

私は、下記事務所の代表弁護士に就任しました。当事務所は被用者(勤務弁護士・従業員)5人未満の個人の事務所ですが、厚生年金保険・健康保険(協会けんぽ)の任意適用を受けている事務所です。

なお、前任者が証明した当事務所に所属する弁護士及び従業員の所属形態は基本的に変更はありません。所属形態を変更する弁護士及び従業員については、それぞれ改めて「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」、「確認書」、「在職証明書兼確認書」等を提出します。

今後、法人化などで状況が変わり、私自身が協会けんぽ・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。)を行うこととなります。

記

新代表者氏名	←	前代表者氏名
事務所名		
事務所所在地		

※ 事務所名、事務所所在地を、同時に変更された場合には、下記に新事務所名、新事務所所在地をご記入ください。

※ なお、代表者の変更、事務所名、所在地を変更された場合には、この「確認書」とあわせて「事務所等変更届」によるお届けが必要です。ただし、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することができます(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)。

新事務所名	
新事務所所在地	

※1 事業所の新たな代表者であることがわかる下記いずれかの公的な書類1点の添付が必要です。

- ① 新たに代表者として就任した事実及び事務所住所が記載された事務所が作成した公式のウェブサイトを印刷したもの
- ② 宛名が事務所宛てで就任した事業主名がわかる公共料金等の請求書
- ③ 日本年金機構等で事業主変更の届出をし、年金機構等が届出を受理したことがわかる(受付印等がある)届書等の写し
- ④ 事業所の賃貸契約書の写し(就任した事業主が分かるもの)

など

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	<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