

**(22)被用者5人以上の個人の法律事務所
(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事務所)
労働者性・常用的使用関係がない弁護士用**

年 月 日

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下記弁護士の委託者等の場合は、あわせて委託者等の弁護士の証明が必要です。被用者(該当)の人数は、雇用主(委託者)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。

委託者等の弁護士氏名	Ⓜ	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弁護士・従業員)が5人以上所属している個人の事務所(委託者等の記載がある場合は「当事務所内の上記委託者等のもとに被用者が5人以上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)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ます(事務所(グループ)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)。

当事務所(又は「委託者等」と)下記の者との関係(契約等)は、概要のとおり、労働者性、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、健康保険(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	
(新規加入の方は空欄のままです)			
自宅住所			

※ この書面を、事務所に所属したことをもって記載する場合には「所属年月日」を、従前から事務所に所属していた方が所属形態の変更のため記載する場合には「所属形態変更日」をご記入ください。

所属年月日	年 月 日	所属形態変更日	年 月 日
-------	-------	---------	-------

1、事務所の所属形態 (記載の一例)

(①②のいずれか該当する方の□にチェックをし、「2、経営方式又は契約概要」に記入をお願いします)

①上記弁護士は当事務所の経営者 (共同代表 ・ パートナー弁護士)である

(経営者の場合は、共同代表又はパートナー弁護士の該当する箇所にチェックをし、収入共同型、経費共同型など、共同経営の方式と内容について、下記「2」にご記入ください。)

②上記弁護士は経営者や労働者である弁護士以外で、労働者性・常用的使用関係がない弁護士である(次頁参照)。

(②に該当する場合は、下記「2」に契約概要をご記入ください。)

2、経営方式又は契約概要

(経営者又は自営業者であることの確認により、労働者性、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、事務所とご本人の関係について、経営者の場合には運営の方式を、労働者性がない方の場合にはご契約等の内容に労働者性がないことがわかるように具体的に下記にご記入ください。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。)

上記弁護士は、当事務所とは雇用契約関係がなく、業務委託関係である。

契約の概要は以下の1から6のとおり。

1、事前調整による打合せ、出廷の時間を除く、当該弁護士を時間的に場所的に拘束することはない。

2、当事務所が委託する案件について、当該弁護士は諾否の自由がある。

3、当事務所は、当該弁護士に委託した業務に応じて報酬を支払う。

4、自宅から事務所までの交通費は、当該弁護士の負担である。

5、当該弁護士は、個人受任により個別案件を受任することができる。

6、当該弁護士の個別案件については、当事務所の人的、物的施設を利用することができる。ただし、その使用の対価として、個別案件ごとの収入金額の一割五分を当事務所に支払う。

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	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