

第3回 社会保険制度上の仕組みを通じてワークライフバランスを支援している事務所



鈴木 善和 会員 (39期)

年金制度の機能強化のための国民年金法等の一部を改正する法律（令和2年法律第40号）の施行により、2022年10月1日以降、常時5人以上を使用する法律事務所は被用者保険の強制適用対象となる個人事業所に追加されます。これまでは、法人化されている場合を除き、法律事務所の勤務弁護士は弁護士国保・国民年金等に参加するのが一般的でしたが、今後は労働保険（労災保険及び雇用保険）に加えて、健康保険（協会けんぽ）及び厚生年金への加入を検討するケースが増えることが見込まれます。この2つの場合では、特に出産・介護時に、出産手当金、育児休業給付金及び介護休業給付金の有無並びに出産前後の保険料免除制度等に大きな違いがあります。

そこで、本企画の第3回目は、両方のタイプの弁護士が所属する事務所の経営を行っている鈴木善和会員（当本部委員、39期）にお話を伺いました。

男女共同参画推進本部委員 小林 香織 (68期)

—— 事務所のことや所属弁護士の社会保険加入状況を教えてください。

私が所長の個人事務所で、私以外の所属弁護士2名、事務局職員1名の事務所です。弁護士は1名が弁護士国保・国民年金のいわゆる従来型で、もう1名は健康保険・厚生年金・労働保険のいわゆる労働者型です。

—— 従来型と労働者型の弁護士が両方いらっしゃる事務所は珍しいのではないかと思います。どのような経緯でそうなったのでしょうか。

もともとは事務局員の中途採用をしたのがきっかけです。その方が以前の職場で入っていたものを活かして長く働いてもらえるよう、労働保険に加え、健康保険、厚生年金の加入手続きを行っていただきました。また、当時は弁護士が私一人でしたので、私に何かあった時のために、退職金についても中小企業退職金共済に加入して整えました。

その後、一人目の勤務弁護士（Aさん）を採用しましたが、この時は従来型でした。Aさんが任期付き公務員となる際、常勤の弁護士がいなくなるということで、二人目を採用しました（Bさん）。Bさんも、入所当初は従来型でしたが、結婚後、今後の業務の見込みなどを考えて労働者型で仕切り直したい、と

いう申し出がありました。

私としても、長く働いてもらうには産休育休の問題も考えないといけないと思っていましたので、申し出を快諾しました。その際、任期終了で戻ってきたAさんの希望も再度確認しましたが、Aさんは従来型を希望してそのままとなっています。Aさんは、公務員の中に産休育休をクリアしていることや、事務所復帰後も常勤でなく、他の非常勤勤務もやっているという事情の故かなとも思っております。

—— 労働者型導入のハードルはありましたか？

雇用主負担はありますが、それほど大きな金額ではないですし、導入後も特に悩みはありません。

—— 労働者型導入についてのアドバイスをお願いします。

加入手続きは、事務局員がすでに加入していればさほど面倒でもありません。雇用主負担は多少の出費となりますが、安心して働いてもらえるという利点があります。勤務弁護士の立場からしても、男女を問わず、それぞれのキャリアプランやライフプランによってはメリットがあると思います。今後は、労働者性をよく検討されて加入するケースが増えるのではないのでしょうか。