

副業をめぐる社会保障の二つの課題

2018年1月10日

杉田 健*

要旨

本稿は副業をめぐる社会保障の二つの課題を取り上げて論じるものである。第一に被用者に係る社会保障制度が単一事業所での勤務を主に想定して設計されているために、複数事業所に係る合算の仕組みが必ずしも副業を持つ者のニーズとは合わないことである。第二は、自営業者が副業で週20時間以上アルバイトをすることにより、第2号被保険者となって社会保険料が大幅に減少する結果となることである。勤務時間が増え収入が増えるのに、社会保険料が減少することは公平性の観点から課題となろう。第一の課題について、労災保険については本人が労働基準監督署に届け出る制度を導入することによって調整可能である。雇用保険・健康保険・年金について現行の仕組みを改めるのは相当ハードルが高い。第二の課題は、現行の被保険者が第1号、第2号、第3号と分かれていることが原因であるので、解消するとすれば抜本的な制度の見直しが必要であろう。

キーワード： 副業、マルチジョブホルダー、社会保障、適用拡大、標準報酬

1. はじめに

政府は成長戦略の一環として副業を奨励しているが、副業については社会保障面で二つの課題がある。第一に被用者に関する社会保障制度が単一事業所での勤務を主に想定して会社基点¹で設計されており、労災保険は合算ができないほか、雇用保険は一つの事業主を選択しなくてはならず、健康保険、年金ではどれか一つの事業主を取りまとめ役として指定しなければならず、必ずしも副業を持つ者（マルチジョブホルダー）のニーズとは合わないことである。第二は、自営業者が副業で週20時間以上アルバイトをすることにより、第2号被保険者となって社会保険料が大幅に減少する結果となることである。勤務時間が増え収入が増えるのに社会保険料が減少することは、公平性の観点から課題となろう。2016年10月から、週30時間以上働く者に加え、従業員501人以上の会社で週20時間以上働く者にも社会保険（健康保険・厚生年金保険）の加入対象が広がり、2017年4月からは、従業員500人以下の会社で働く者も労使で合意すれば社会保険に加入できるようになり、自営業と兼業の第2号被保険者は増加すると思われるので、この課題は注目される可能性がある。本稿の構成であるが、以下の第2章で第一の課題を、第3章で第二の課題を論じ、第4章でまとめる。

* 公益財団法人年金シニアプラン総合研究機構特任研究員（メールアドレス：k-sugita@nensoken.or.jp）。なお、本稿中意見や評価の部分は私見であり、所属先のものではない。

2. 二以上の事業所に勤務する場合の課題

以下、二以上の事業所に勤務する場合の課題を、労災保険・雇用保険・社会保険の順で論じ、参考として所得税の取扱いを解説した後に、課題を検討する。

(1) 労災保険

二以上の事業に使用される者は、それぞれの事業において、適用労働者となる。複数就業者への労災保険給付額については、事故が発生した就業先の賃金分のみを算定基礎としている。このため、すべての就業先の賃金合算分を補償することはできない。この点は平成 16 年 12 月 21 日の労働政策審議会建議において継続検討事項とされた²。また、厚生労働省の「柔軟な働き方に関する検討会」で、副業がしやすい環境が検討されており、平成 29 年 12 月 25 日付の報告書³では以下の意見があり、別途検討を行うことが必要としている：

「○労災保険

- ・ 複数就業者の労災保険給付額について、事故が発生した就業先の賃金分のみを算定基礎としているという課題があり、副業・兼業先の賃金を合算して補償できるよう、検討すべきである。」

(2) 雇用保険

二以上の事業所に使用されるものについて、一つの事業所を選択しなければならないのみならず、勤務時間を合算して加入資格要件とできない問題がある。すなわち、同時に二以上の雇用関係にある労働者については「雇用保険に関する業務取扱要領 20352」に従い、当該二以上の雇用関係のうち一の雇用関係（原則として、その者が生計を維持するに必要な主たる賃金を受ける雇用関係とする）についてのみ被保険者となる。雇用保険は、適用事業に雇用される労働者を被保険者としているが、①1 週間の所定労働時間が 20 時間未満である者、②同一の事業主に継続して 31 日以上雇用されることが見込まれないものについては被保険者とならない。このため、同一の事業主の下で、週所定労働時間 20 時間以上であれば、雇用保険は適用されるが、週所定労働時間 20 時間未満であるときは、複数の雇用関係を合算して週所定労働時間 20 時間以上となっても、雇用保険は適用されない。副業を持つ者について、平成 28 年 12 月の雇用保険部会報告で、「専門家における検討会を設置し、検討を進めていくことが必要」とされている⁴。また、前記「柔軟な働き方に関する検討会」平成 29 年 12 月 25 日付報告書では以下の意見があり、別途検討を行うことが必要としている：

「○雇用保険、社会保険

- ・ 雇用保険の複数就業者の適用について、検討すべきである。
- ・ 併せて、社会保険の複数就業者の適用について、検討すべきである。」

(3) 社会保険(健康保険、年金)

①主となる事業所を選択する必要がある

二以上の事業所に使用される者(被保険者)が両方の事業所で社会保険の適用対象となつて、管轄する年金事務所または保険者が複数となる場合は、主となる事業所を選択の上、届ける必要がある。届出の結果、選択した事業所を管轄する年金事務所(または健康保険組合)が当該被保険者に関する事務を行うこととなる。なお、健康保険組合を選択した場合であっても厚生年金保険の事務は年金事務所が行う。この届書の提出に当っては、適用事業所の被保険者となるための「健康保険・厚生年金保険 被保険者資格取得届」の提出が前提となる。

具体的には、被保険者が事実発生から10日以内に、年金事務所を選択した場合は本人が直接年金事務所に「健康保険・厚生年金保険 所属選択・二以上事業所勤務届」を提出し、健康保険組合を選択した場合は「健康保険 所属選択・二以上事業所勤務届」を事業主経由で当該健康保険組合に、さらに「厚生年金保険 所属選択・二以上事業所勤務届」を本人が直接年金事務所に提出しなければならない。健康保険組合が選択された場合の実務としては、非選択事業所に提出された資格取得届(写)または決定通知書(写)のように報酬額・事業所名称などのわかるものを添付し、さらに非選択事業所から健康保険組合宛に必ず保険料を納付する旨の念書を取得している例がある。

②保険料は合算

保険料は選択された年金事務所または健康保険組合で報酬を合算の上、報酬比例で各事業所宛に按分する。以下に具体例を示す⁵⁾。

今ある人がA社に勤務して報酬月額420,000円とする。標準報酬月額は、410,000円であるから、健康保険の保険料(労使合算)は保険料率を10%として41,000円、厚生年金保険の保険料(労使合算)は保険料率18.3%を乗じて月額75,030円となる(表1)。

表1 副業を始める前の社会保険料

会社	報酬月額	標準報酬月額	保険料
A社	420,000円	410,000円	健保：41,000円 年金：75,030円

この人が副業を始めてB社で勤務し報酬月額390,000円とする。以下の表2のようにA社とB社を合算した報酬月額は810,000円であるから、標準報酬月額は健康保険が830,000円、厚生年金が上限にかかり620,000円となる。この結果、健康保険の保険料は83,000円、厚生年金の保険料は113,460円となる。按分すると以下のとおりとなり、A社の保険料は、健康保険の保険料が増加し、厚生年金の保険料が減少している。健康保険の保険料の増加は標準報酬を算定する場合の等級分けの結果であり、厚生年金の保険料の減少は、厚生年金の標準報酬を算定する場合に620,000円の上限があるからである。

表2 副業を始めた後の社会保険料

会社	報酬月額	報酬月額 (合算)	標準報酬月額	保険料	按分後保険料月額
A社	420,000円	810,000円	健保：830,000円 年金：620,000円	健保：83,000円 年金：113,460円	健保：43,037円 年金：58,831円
B社	390,000円				健保：39,963円 年金：54,629円

この例では等級分けにより健康保険料が増加したが、報酬月額によっては減少する場合もある。A社の標準報酬月額が報酬月額よりも小さい場合は、B社の報酬月額水準によらず副業開始によって本業先の社会保険料負担は増大することがある。A社の標準報酬月額が報酬月額よりも大きい場合は、はB社の報酬月額水準によらず副業開始によって本業先の社会保険料負担は減少することがある。A社の報酬月額が標準報酬月額と同一の場合は、B者の報酬月額水準によって副業開始により本業先の社会保険料負担は増大する場合も減少する場合もある⁶。なお健康保険の保険料のみならず、報酬月額が低くA社とB社の報酬月額を合算して620,000円未満であれば厚生年金の保険料についても同様の増減が生じる。

③ 随時改定

副業先の給与が大きく変動し随時改定の要件に該当した場合(判定は各事業所毎に行う)、副業先の事業所において「被保険者報酬月額変更届」の備考欄に「二以上勤務者」と付記し、当該届を選択事業所の管轄年金事務所または健康保険組合に届出る。選択事業所側の手続きは不要である。その上で管轄年金事務所または健康保険組合は、選択事業所の報酬月額との合算額により標準報酬月額を決定して、各事業所が負担する保険料額を決定して各事業所に通知することになる。

④ 従業員のニーズとの関係

このように二以上事業所に適用になると、副業を本業先に知られたくないまたは副業によって副業先や本業先に負担をかけたくないという従業員のニーズには必ずしも適合しない。なぜなら本業先も副業先も社会保険の適用対象になると、副業先が本業先に明らかになり、また本業先の健保に取りまとめを依頼する場合は、副業先に念書を書いてもらう必要があるかもしれないからである。さらに、前記の表2で示したように副業することにより本業の保険料に影響を及ぼすことがある⁷。このように現行制度はあくまでも一社勤務を中心に制度設計されているので、必ずしも従業員にとって使い勝手の良いものではない。実際には副業で社会保険適用にならないように勤務時間を週20時間未満になるよう調整したり、適用拡大の労使合意をしていない500人以下の中小企業で週30時間未満で働いたり、副業は自営業で行うことによって、二以上事業の適用を避ける場合もあると推察する。

(4) 所得税の取扱い

参考までに所得税で二以上事業所勤務をどのように扱っているかであるが、確定申告制度により処理している。二か所以上から給与の支払を受けている人で、主たる給与以外の給与の収入金額、ならびに給与所得および退職所得以外の所得の金額の合計額が 20 万円を超える者は確定申告が必要である。確定申告書類の住民税に関する部分で、「給与から差引き」ではなく「自分で納付」に○を付けると、住民税に関する情報が主たる給与の支払い者に通知されないので、副業が主たる給与の支払い者にわからない仕組みになっている。確定申告は法律上の義務であり、申告しなかった場合は追徴課税のペナルティがあるので、確定申告をするインセンティブが働いている。

(5) 課題についての検討

① 労災保険

労災保険についてすべての就業先の賃金合算分を保証するためには、二つ以上の事業所の情報を統合する必要がある。将来的にはマイナンバーを活用して自動登録という可能性もあるが、実現までには時間がかかると考えられるので、労働者が労働基準監督署に二以上の事業所に勤務していることを届け出ることによって合算するという選択肢を作ることが考えられる。この届出のインセンティブが通常働くことはないが、労災保険からの給付申請時に合算の申請をすることとすればよい。

留意すべきは労災保険は業種によって保険料率が異なることである。労災保険の給付の基準給与となる給付基礎日額（平均賃金）を算定する場合に、単純に事業所毎の平均賃金を合算するのではなく保険料の差分の調整をすべきであろう。例えば、金融業に勤めている者が、警備業のアルバイトをする場合に、金融業の労災保険料は 1000 分の 2.5 であるのに対して、警備業の労災保険料は 1000 分の 7 である。この人が警備にあたっていて労災で負傷して休業する場合に、現行制度では警備業に係る平均賃金対応を基にする給付基礎日額を基準にしてしか休業補償給付がない。金融業の平均賃金を合算しようとした場合には、保険料の差を調整して金融業の平均賃金に $2.5/7$ を乗じた額を合算する等の手法により、保険料負担の差・事業の危険性の差を考慮した公平性を確保しなければならないであろう。

② 雇用保険・社会保険の適用

雇用保険、社会保険について従業員が二つの会社に勤めていて、勤務時間がそれぞれ週 20 時間未満であると現行制度では適用対象にならないが、勤務時間を合算すると週 20 時間以上となる場合に、制度改正をして適用対象にするという考え方はある。しかし、短時間労働者が副業を始めたことによって会社負担保険料が増えるというのが事業主に受け入れられるかは難しいところであろう。制度を作って副業先を主たる事業所に届け出ることによって雇用保険に加入させる制度にすることは論理的には可能だが、実際には運用されないであろう。

③社会保険の保険料に関する本業と副業の合算

健康保険と年金に関しては、二以上の事業所に勤める場合それぞれから保険料を徴収する制度があるが、雇用保険についてはない。雇用保険については、同様の制度を作ることは理論的に不可能ではないが制度を複雑にする。例えば、A社とB社に勤めていたときに、「失業」はA社およびB社の両方と雇用関係が無くなったか、片方との雇用関係が無くなっても「失業」とするのかを決めなくてはならない。

社会保険については、所得税と同様に従業員が事後的に年金機構に届出ることによって二以上事業所の合算をする選択肢を設けることは、事業主負担の事後の調整を（還付または追加徴収）伴うので非現実的である。現在の保険料の労使折半の考えを変えて使用者と従業員で別体系に保険料を徴収し、従業員が副業をしようがしまいが使用者の保険料負担が変わらないようにする必要が生じる。その一歩として標準報酬をベースに保険料を徴収するのをやめて報酬そのものに保険料率を乗ずることが選択肢と考えられる。これにより等級分けに起因する本業の社会保険料の変動を抑制できる。しかし標準報酬の上限の存在に起因する本業の社会保険料の減少については整理が必要である。無視する（調整しない）というのも制度設計上の一つの整理ではある。

3. 自営業者の 20 時間アルバイト問題

自営業者が 20 時間以上アルバイトをして第 2 号被保険者になると、社会保険料が大幅に下がる。これは第 2 号被保険者になると保険料算定の基礎として給与所得のみ考慮され自営業の所得が考慮されないことおよび、社会保険料の半分以上を事業主が負担しているからである。

以下実例を示す 8。保険料計算の対象者は 42 歳、独身で千葉県市川市在住の Web デザイナーとする（千葉県市川市と特定したのは、国民健康保険料が自治体によって異なるため特定の自治体としたためであり他意はない）。Web デザイナーの仕事は波がある（平均月収 140,000 円）ので、毎月の最低限の収入は会社勤め（パート）で支えたとする。週 19 時間勤務（月収 114,000 円）でパート先の社会保険に入らない場合と、週 20 時間勤務（月収 120,000 円）でパート先の社会保険に入る場合を考える。なおパート先の健康保険は協会健保とする。

週 19 時間勤務でパート先の社会保険に入らない場合、収入は以下のとおりとなる

表 3 自営業と週 19 時間パートで働く場合の収入

	デザインの仕事	パート	合計
月収	140,000 円	114,000 円	254,000 円
年収	1,680,000 円	1,368,000 円	3,048,000 円

週 20 時間勤務でパート先の社会保険に入る場合、収入は以下のとおりとなる。

表 4 自営業と週 20 時間パートで働く場合の収入

	デザインの仕事	パート	合計
月収	140,000 円	120,000 円	260,000 円
年収	1,680,000 円	1,440,000 円	3,120,000 円

この前提で、社会保険料は以下のとおりとなる。

表 5 自営業と週 19 時間または/20 時間パートで働く場合の社会保険料比較

パート先の勤務時間	収入	健康保険料	年金保険料	合計
週 19 時間勤務でパート先の社会保険非加入 ⁹	月収 254,000 円 年収 3,048,000 円	国民健康保険料 月額 21,831 円 年額 261,972 円	国民年金保険料 月額 16,490 円 年額 197,880 円	月額 38,321 円 年額 459,852 円
週 20 時間勤務でパート先の社会保険加入 ¹⁰	月収 260,000 円 年収 3,120,000 円	健康保険料 (本人負担分) 月額 6,820 円 年額 81,840 円	厚生年金保険料 (本人負担分) 月額 10,797 円 年額 129,564 円	月額 17,617 円 年額 211,404 円

週 1 時間多く働くと年収が 72,000 円増加し、社会保険料はおおむね半減する結果となっている。千葉県は医療費が全国でも低い方のグループに属し¹¹、国民健康保険料が比較的低いと考えられるので、他の県の住民であれば減少幅はもっと大きくなる場合がある。

この問題は第 1 号、第 2 号、第 3 号と被保険者が分かれていることが原因であり、解決するとすれば抜本的な制度の見直しが必要である。例えば、第 1 号、第 2 号、第 3 号の差をなくして税務上の所得から税率に保険料を上乗せして N 分 N 乗方式¹²で徴収することになると、上記のような社会保険料負担の段差は無くなり自営業の 20 時間アルバイト問題は解消するものの、自営業とサラリーマンの所得捕捉の違いの問題から公平性を失する可能性がある。また、第 1 号、第 2 号、第 3 号の差をなくして支払った保険料の元利合計にインフレ調整したものを給付とすると、所得の僅少な者、所得のない者からの保険料徴収をどう整理するかという課題が発生する。会社が徴収する制度を崩して従業員が申告するという選択肢は徴収状況の悪化を招きかねないので避けるべきであり、あくまでも会社が徴収する制度は残しつつ、事後的に従業員が調整できる仕組みが望ましい。諸外国の事例も含めて検討すべきであろう。

4. まとめ

本稿では副業にかかる労災保険・雇用保険・社会保険の課題および、社会保険の適用拡大による自営業との兼業の課題を扱った。労災保険についてはある程度課題を解決する制度を作ることは可能と考えるが、他の課題については簡便な解決は難しい。特に自営業の 20 時間アルバイトによる社会保険料減少の課題は制度の抜本的な見直しにつながる可能性があり、またこの課題は適用拡大の障害となろう。今後、複数の仕事を兼業する人は増えると予想されるのでこれらの課題の検討を続けることは重要であろう。

(文末注)

- 1 「会社基点」の用語は、紺屋博昭「兼業・副業をめぐる労働法の問題点と今後の課題」『日本労働研究雑誌』2016年11月号 66頁による。
- 2 労働政策審議会平成16年12月21日「労働者災害補償保険制度の改善について（建議）」(<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2004/12/h1221-1a.html> 2018年1月5日ダウンロード) 中以下の記載がある。
「なお、複数就業者に係る給付基礎日額の算定方法の在り方については、複数就業者の賃金等の実態を調査した上で、労災保険制度の在り方に関する研究会中間とりまとめに示された考え方を参照しつつ、専門的な検討の場において引き続き検討を行うことが適当である。」
- 3 「柔軟な働き方に関する検討会 報告」平成29年12月25日
(<http://www.mhlw.go.jp/file/05-Shingikai-11201000-Roudoukijunkyoku-Soumuka/0000189524.pdf> 2018年1月5日ダウンロード)
- 4 労働政策審議会職業安定分科会雇用保険部会の平成28年12月13日付雇用保険部会報告に以下の記載がある。
「(1) マルチジョブホルダー等雇用保険の適用のあり方について
○ マルチジョブホルダーについては、複数の職場で就労することにより雇用保険が適用される週所定労働時間20時間以上となる者のセーフティネットの必要性について議論がある中で、仮にマルチジョブホルダーについて適用を行う場合には技術的な論点、雇用保険制度そのもののあり方との関係など専門的に検討する課題があることから、専門家による検討会を設置し、検討を進めていくことが必要である。」
- 5 労政時報 第3809号 148 - 149頁の事例 (https://www.ohno-jimusho.co.jp/news/pdf/news20111215_2.pdf 2018年1月5日ダウンロード)、およびYahoo!知恵袋「先月から二社に所属しており、二以上事業所勤務届は出しております」に対する gtevzu2h さんの回答
(https://detail.chiebukuro.yahoo.co.jp/qa/question_detail/q10161356355?_ysp=5YWI5pyI44GL44KJ5LqM56S%2B44Gr50mA5bGe44GX44Gm44GK44KK 2018年1月5日ダウンロード) を参考に作成。なお、前者は健康保険、厚生年金とも二社合算で標準報酬が上限にかかる例、後者は標準報酬が上限にかからない例である。
- 6 以下の表 I (標準報酬月額表(一部)) による、健康保険の保険料(労使合算ベース)を示す。健康保険の保険料率は10%とする。

表 I 標準報酬月額表(一部)

報酬月額		標準報酬月額 (健康保険)	標準報酬月額 (厚生年金)
円以上	円未満		
290,000	310,000	300,000	300,000
310,000	330,000	320,000	320,000
330,000	350,000	340,000	340,000
350,000	370,000	360,000	360,000
370,000	395,000	380,000	380,000
395,000	425,000	410,000	410,000
425,000	455,000	440,000	440,000
455,000	485,000	470,000	470,000
485,000	515,000	500,000	500,000
515,000	545,000	530,000	530,000
545,000	575,000	560,000	560,000
575,000	605,000	590,000	590,000
605,000	635,000	620,000	620,000
635,000	665,000	650,000	620,000
665,000	695,000	680,000	620,000
695,000	730,000	710,000	620,000
730,000	770,000	750,000	620,000
770,000	810,000	790,000	620,000
810,000	855,000	830,000	620,000

A社の報酬月額が標準報酬等級の上限に近い場合（本文表2の例のように標準報酬月額が報酬月額よりも小さい場合）はB社の報酬月額水準によらず副業開始によって本業先の社会保険料負担は増大することがある（表II）。

表 II

①A社の報酬月額	②A社の標準報酬月額(副業開始前)	③A社の健康保険料(副業開始前)	④B社(副業)の報酬月額	⑤報酬月額のA社とB社の合計	⑥A社とB社の合算ベースの標準報酬月額	⑦健康保険料	⑧按分後のA社の健康保険料
計算方法	①に等級表を適用	②×10/100		①+④	⑤に等級表を適用	⑥×10/100	⑦÷⑤×①
420,000	410,000	41,000	390,000	810,000	830,000	83,000	43,037
420,000	410,000	41,000	380,000	800,000	790,000	79,000	41,475
420,000	410,000	41,000	370,000	790,000	790,000	79,000	42,000
420,000	410,000	41,000	360,000	780,000	790,000	79,000	42,538
420,000	410,000	41,000	350,000	770,000	790,000	79,000	43,091
420,000	410,000	41,000	340,000	760,000	750,000	75,000	41,447
420,000	410,000	41,000	330,000	750,000	750,000	75,000	42,000
420,000	410,000	41,000	320,000	740,000	750,000	75,000	42,568
420,000	410,000	41,000	310,000	730,000	750,000	75,000	43,151
420,000	410,000	41,000	300,000	720,000	710,000	71,000	41,417

③よりも⑧の方が大きくなっている。

A社の報酬月額が標準報酬月額の下限に近い場合（標準報酬月額が報酬月額よりも大きい場合）B社の報酬月額水準によらず副業開始によって本業先の社会保険料負担は減少することがある（表Ⅲ）。

表Ⅲ

①A社の報酬月額	②A社の標準報酬月額(副業開始前)	③A社の健康保険料(副業開始前)	④B社(副業)の報酬月額	⑤報酬月額のA社とB社の合計	⑥A社とB社の合算ベースの標準報酬月額	⑦健康保険料	⑧按分後のA社の健康保険料
	①に等級表を適用	②×10/1000		①+④	⑤に等級表を適用	⑥×10/100	⑦÷⑤×①
395,000	410,000	41,000	390,000	785,000	790,000	79,000	39,752
395,000	410,000	41,000	380,000	775,000	790,000	79,000	40,265
395,000	410,000	41,000	370,000	765,000	750,000	75,000	38,725
395,000	410,000	41,000	360,000	755,000	750,000	75,000	39,238
395,000	410,000	41,000	350,000	745,000	750,000	75,000	39,765
395,000	410,000	41,000	340,000	735,000	750,000	75,000	40,306
395,000	410,000	41,000	330,000	725,000	710,000	71,000	38,683
395,000	410,000	41,000	320,000	715,000	710,000	71,000	39,224
395,000	410,000	41,000	310,000	705,000	710,000	71,000	39,780
395,000	410,000	41,000	300,000	695,000	710,000	71,000	40,353

③よりも⑧の方が小さくなっている。

A社の報酬月額が標準報酬月額と同一の場合は、B者の報酬月額水準によって副業開始により本業先の社会保険料負担は増大する場合も減少する場合もある（表Ⅳ）。

表Ⅳ

①A社の報酬月額	②A社の標準報酬月額(副業開始前)	③A社の健康保険料(副業開始前)	④B社(副業)の報酬月額	⑤報酬月額のA社とB社の合計	⑥A社とB社の合算ベースの標準報酬月額	⑦健康保険料	⑧按分後のA社の健康保険料
	①に等級表を適用	②×10/1000		①+④	⑤に等級表を適用	⑥×10/100	⑦÷⑤×①
410,000	410,000	41,000	390,000	800,000	790,000	79,000	40,488
410,000	410,000	41,000	380,000	790,000	790,000	79,000	41,000
410,000	410,000	41,000	370,000	780,000	790,000	79,000	41,526
410,000	410,000	41,000	360,000	770,000	790,000	79,000	42,065
410,000	410,000	41,000	350,000	760,000	750,000	75,000	40,461
410,000	410,000	41,000	340,000	750,000	750,000	75,000	41,000
410,000	410,000	41,000	330,000	740,000	750,000	75,000	41,554
410,000	410,000	41,000	320,000	730,000	750,000	75,000	42,123
410,000	410,000	41,000	310,000	720,000	710,000	71,000	40,431
410,000	410,000	41,000	300,000	710,000	710,000	71,000	41,000

③よりも⑧の方が小さい場合も大きい場合もある。

7 前出 Yahoo!知恵袋「先月から二社に所属しており、二以上事業所勤務届は出しております」には副業に伴う本業の会社負担保険料の増加分を従業員が請求された例が掲載されている。

8 この例は「自営業とパートのダブルワークは保険料が恐ろしくオトクになる!？」(キメウェブのブログ) <http://kimeweb.com/blog/notes/double-work/> (2018年1月5日ダウンロード) を参考に作成した。

9 週 19 時間勤務でパート先社会保険非加入の場合の保険料計算
<国民健康保険>

国民健康保険の保険料計算については「国民健康保険計算機」ウェブサイトを参考にした。(<http://www.kokuho-keisan.com/> 2018年1月5日ダウンロード)

1) 国民健康保険料計算のためのパラメータ

千葉県市川市の健康保険料率は市川市のウェブサイト

(<http://www.city.ichikawa.lg.jp/pub04/1111000007.html> 2018年1月5日ダウンロード) により以下のとおりとなる：

項目	所得割	資産割	均等割	平等割	限度額
医療分	7.3%	0%	12,000 円	20,400 円	540,000 円
支援分	1.45%	0%	6,800 円	0 円	190,000 円
介護分	1.5%	0%	10,800 円	0 円	160,000 円

2) 国民健康保険料計算のための所得割の計算基礎

国民健康保険の所得割の基礎となる給与は税務上の総所得金額—330,000 円である。総所得金額を計算する。

給与収入は 1,368,000 円である。収入が 1,800,000 円以下の場合、給与所得控除は給与収入の 4 割 (1,368,000 円×0.4=547,200 円) と 650,000 円の大きい方なので、給与所得控除は 650,000 円である。

この結果、国民健康保険の所得割の基礎となる給与は 1,368,000-650,000+1,680,000-330,000=2,068,000 円となる。

3) 国民健康保険料計算

以下の、医療分・支援分・介護分の合算で年額 261,972 円となる。

・医療分

① 所得割	2,068,000 円	×	0.073	=	150,964 円
② 均等割	12,000 円	×	1 人	=	12,000 円
③ 平等割	20,400 円	×	1 世帯	=	20,400 円
				合計	183,364 円

・支援分

① 所得割	2,068,000 円	×	0.0145	=	29,986 円
② 均等割	6,800 円	×	1 人	=	6,800 円
③ 平等割	0 円	×	1 世帯	=	0 円
				合計	36,788 円

・介護分

① 所得割	2,068,000 円	×	0.015	=	31,020 円
② 均等割	10,800 円	×	1 人	=	10,800 円
③ 平等割	0 円	×	1 世帯	=	0 円
				合計	41,820 円

<国民年金>

平成 29 年 4 月～平成 30 年 3 月の国民年金保険料は月 16,490 円である。(日本年金機構のホームページによる。

<http://www.nenkin.go.jp/faq/kokunen/seido/hokenryo/20150331.html> (2018 年 1 月 5 日ダウンロード)

10 週 20 時間勤務でパート先社会保険加入の場合の保険料計算

<健康保険>

月収 12 万円の場合の標準報酬月額が 118,000 円であり、この Web デザイナーは年齢が 42 歳なので介護保険第 2 号被保険者に該当して協会健保の保険料率は 11.56%、本人負担はその半分で 5.78%であるので、 $118,000 \text{円} \times 5.78\% = 6,820.4 \text{円}$ が健康保険料である。

<厚生年金>

厚生年金保険料率は 18.3%であり、本人負担はその半分の 9.15%であるから、 $118,000 \text{円} \times 9.15\% = 10,797 \text{円}$ が厚生年金保険料である。

11 厚生労働省保険局調査課「平成 27 年度 医療費の地域差分析」平成 29 年(2017 年)8 月 (<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-12400000-Hokenkyoku/h27iryohi.pdf> 2018 年 1 月 5 日ダウンロード) 6 頁によれば、千葉県は全国で茨木県について二番目に医療費が低い。

12 世帯所得の合計を世帯人数 (N) で割った金額に税率をかけ、算出された税額に世帯人数をかけて、世帯の課税額を算出する課税方法。