

こんにちは。

今回も人事労務に関する最新情報をタイムリーにお伝えします。

### 【目次】

1. 平成 29 年度地域別最低賃金改定状況
2. 厚生年金保険料率の改定
3. 労働時間の考え方

■社会保険労務士山口事務所：<http://www.ys-office.co.jp/>

---

---

### 1. 平成 29 年度地域別最低賃金改定状況

---

9 月 30 日大阪府を皮切りに、各都道府県で順次、最低賃金が改定されます。  
主な都道府県の最低賃金と発効日は下記のとおりです。

北海道：810 円(10 月 1 日発効)  
東京都：958 円(10 月 1 日発効)  
大阪府：909 円(9 月 30 日発効)  
福岡県：789 円(10 月 1 日発効)

最低賃金は時給者のみならず月給者にも適用されます。

下で紹介している最低賃金に関する特設サイトで給与額が最低賃金を上回っているかどうかを確認する方法などを紹介していますので、新しい最低賃金が発効となる前に賃金額のチェックをしておきましょう。

最低賃金特設サイト

<https://pc.saiteichingin.info/>

平成 29 年度地域別最低賃金改定状況

[http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/roudokijun/minimum\\_ichiran/](http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudokijun/minimum_ichiran/)

(望月)

---

## 2. 厚生年金保険料率の改定

---

平成 29 年 9 月分より厚生年金の保険料率が 0.118% 引き上げられて 18.3% (会社負担・本人負担それぞれ 9.15%) に改定されます。

毎年引き上げられていた厚生年金保険料率は、今年の改定で 18.3% に固定されることとなります。

給与から控除する厚生年金保険料を変更するのは、10 月に支給する給与からです。ただし社会保険に加入した月に支給する給与から社会保険料の控除を開始している場合は、9 月支給分の給与から変更することとなります。

また、当月締め分を当月支給する等、退職の際に 8 月分と 9 月分の 2 か月分を控除する場合もご注意ください。

なお、賞与については上記にかかわらず 9 月に支給する賞与から改定後の保険料率が適用となります。

算定基礎届による標準報酬月額の変更も厚生年金の保険料率改定と同じタイミングで適用となりますので、ご確認ください。

厚生年金保険料額表(平成 29 年 9 月分～)

<http://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryogaku/gakuhyo/20170822.files/1.pdf>

(佐藤)

---

## 3. 労働時間の考え方

---

最近労働時間について顧問先様からご相談が多くなっています。そこで今回は、この労働時間の考え方についてお伝えします。

### 1. 1 日 8 時間、週 40 時間の考え方

一番ご相談が多いのは「1 日 8 時間」及び「週 40 時間」のカウントの仕方です。労働基準法では「労働時間は 1 日 8 時間、週 40 時間を超えてはならない」と定められているのはよく知られていますが、それぞれの考え方は下記の通りです。

#### ・「1 日 8 時間」の考え方

労働基準法が求める「1 日 8 時間」とは、「実労働時間」を指します。例えば午前中に半日有給休暇を使用し、午後 7 時間労働した場合であっても、実労働時間が 8 時間を超えてはいないため時間外労働とはならず、割増賃金の支払いは不要です。確か

に午前中の半休分は賃金の支払い義務はありますが、その時間は実際には労働していないため、労働時間としてカウントはされず、あくまでも実際に働き始めた時間(例でいうと午後勤務に就いた時間)からカウントがされていきます。

#### ・「週 40 時間」の考え方

まず 40 時間のカウントの仕方を説明する前に、「1 週間」の定義から説明します。労働基準法上の 1 週間とは「就業規則その他に別段の定めがない限り、日曜日から土曜日までのいわゆる暦週をいう」とされています。従って、会社が特に決めていなければ「日曜日から土曜日」までが 1 週間となり、この間で「40 時間」をカウントしていきます。次に本題の 40 時間のカウントの仕方ですが、「1 日 8 時間を超えて労働した時間数を除いた時間数」をカウントします。従って、週 40 時間を超えて労働した時間数は、1 日 8 時間を超えて労働した時間数を除いてカウントするため、割増賃金を支払う際に「1 日 8 時間を超えて労働した時間数」と「週 40 時間を超えて労働した時間数」は重複して支払う必要はないというのがポイントです。

#### 2. 「休日」の考え方

次にご相談が多いのは「休日」の考え方です。ここでは法定休日について説明します。こちら労働基準法では「休日は、週に 1 回与えなければならない」と定められているのはよく知られていますが、この休日の定義は「休日とは、原則として 1 暦日を指し、午前 0 時から午後 12 時までの 24 時間の休業をいう。」とされています。例えば、法定休日の前日の労働時間が午前 0 時を過ぎて翌日になった場合は、その時点から法定休日労働となります。したがって、この場合は割増賃金の割増率が変わることになります。

以上となります。それぞれの法令上の定義と会社の勤務実態を照らし合わせながら、適切な労働時間管理を行っていきましょう。

(岩瀬)

---

山口寛志著「雇用形態・就業形態別で示す就業規則整備のポイントと対応策」(新日本法規)2017 年 6 月発行

[http://www.sn-hoki.co.jp/shop/product/book/detail\\_50979.html](http://www.sn-hoki.co.jp/shop/product/book/detail_50979.html)

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士山口事務所

執筆: 望月孝次、佐藤貴之、岩瀬孝嗣

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷 3-15-4 渋谷 Monostep ビル 5 階

TEL: 03-6427-1191 FAX: 03-6427-1192

Homepage: <http://www.ys-office.co.jp>

Facebook: <http://www.facebook.com/ysoffice>

---