



社会保険労務士個人情報保護委員会  
SRP  
認証番号  
090720

服部社会保険労務士事務所/労働保険事務組合服部労務管理センター/服部行政書士事務所

## 服部事務所だより

〒683-0003 米子市皆生5-5-5 TEL0859-33-8594 FAX0859-33-8775  
e-mail: hattori@sea.chukai.ne.jp http://www.chukai.ne.jp/~hattori/  
SRP 認証は、社会保険労務士事務所の「信用・信頼」の証です。



平成23年8月号

平成23年度算定基礎届作成提出が無事完了しました。ご協力ありがとうございました。

社会保険報酬月額算定基礎届の作成・提出は、おかげさまで7月11日に無事完了しました。

ご多忙の中ご協力いただきありがとうございました。

### 賞与からの社会保険料・雇用保険料の控除のしかた (料率改正にご注意ください!)

● **社会保険料の控除額**は下記の計算式で算出してください

標準賞与額×社会保険料率(健康保険・厚生年金保険)

◎標準賞与額=賞与総額から1,000円未満を切り捨てた額。健康保険は年間540万円・厚生年金保険は1ヵ月150万円が上限

※健康保険料……介護保険に該当する人(40歳以上65歳未満の人)=1,000分の54.95

介護保険に該当しない人(上記以外の人)=1,000分の47.4

※厚生年金保険料…1,000分の80.29

● **雇用保険料の控除額**は下記の計算式で算出してください

賞与の総支給額×雇用保険料率

※雇用保険料率→一般の事業……1,000分の6 土木・建築他の事業……1,000分の7

◎被保険者負担分に1円未満の端数が生じた場合は、端数が50銭以下の場合は切り捨て、50銭1厘以上の場合切り上げとなります

# 8月の生活ホットニュース

## 「精神疾患・うつ病」増加に伴う

### 最近の動き

◆ **うつ病患者は100万人超**

うつ病の代表的な症状は、「抑うつ気分がほとんど1日中、毎日続く」「物事への興味や喜びが感じられなくなる」「不眠や睡眠過多がほとんど毎日ある」などとされていますが、このようなうつ病の患者は、ここ10年で2倍以上になり、今や100万人を超えています。

◆ **精神疾患を加えて「5大疾病」に**

日本ではこれまで、がん、脳卒中、心臓病(急性心筋梗塞)、糖尿病を「4大疾病」と位置

付け、重点的に対策に取り組んできましたが、これに精神疾患(うつ病、統合失調症、認知症など)を新たに加えて「5大疾病」とする方針を厚生労働省が決めました。

うつ病をはじめとする精神疾患は年々増加しているため、国は、診療の中核を担う病院の整備や訪問診療の充実など、精神疾患に関する医療体制の強化を図っていくとしています。

◆ **精神疾患対策支援**

メンタルヘルス対策支援センター(鳥取産業保健推進センター内)は、各企業のメンタルヘルス対策の援助をしてくれる機関です。全従業員対象のストレスチェックの実施や基礎知識研修・管理者向け研修を行うなど。

自治体においても様々な取組みが行われています。例えば東京都では、今年5月に「職場のメンタルヘルス」  
(<http://www.kenkou-hataraku.metro.tokyo.jp/mental/>)

というサイトを開設しました。このサイトには、働く人やその家族が疲労蓄積度をチェックしたり、事業者が職場に潜むストレス要因をチェックしたりするために使えるチェックリストが掲載されており、国や東京都などが開設しているメンタルヘルスなどに関する相談窓口を探すこともできます。

#### ◆仕事の原因の精神疾患を防ぐには・・・

##### ①コミュニケーションのとれる風通しのいい職場

いろんなことが話せる、相談しあえる職場がいいですね。

##### ②長時間過密労働ではない職場

長時間過密労働は、過労死等だけではなく、精神を病む恐れも増大するといわれています。

ゆとりのある職場をつくりましょう。

##### ③仕事のメリハリのある職場。

ゆとりといっても、ダラダラでは困ります。やらなければならないときには集中してやる。やりがいのある仕事、その仕事をやりきる、そういうことも生き生きと過ごすことにつながります。



## 労使トラブル増加と解決の仕組み

#### ◆労働相談年間100万件超 高止まり

厳しい経済情勢を背景に、企業と従業員が雇用契約などをめぐってトラブルになるケースが増えています。

#### ◆司法が行う「労働審判制度」

これは 2006 年から始まった制度で、民間から選ばれた労働審判員2人と裁判官で構成される労働審判委員会が調停(話し合い解決)を試み、まとまらなければ労働審判を下します。

審判に異議がなければ確定となり、異議があれば通常の訴訟に移行します。調停や確定した審判は裁判上の和解と同じ効力があり、強制執行も可能です。

通常の裁判は長期化しがちですが、労働審判は「原則3回以内」で審理を終えるため、平均審理期間は 74 日と短期間です。

#### ◆行政が行う「労働相談」等

都道府県労働局や労働基準監督署で無料相談ができる「総合労働相談コーナー」があります。

法令違反などの疑いがあれば、労働基準監督署が会社に対して指導を行います。

ここでは企業への助言・指導や、紛争調整委員会によるあっせんもできますが、労働審判のように、あっせんに応じさせる強制力はありません。

2010 年度の相談件数のうち、民事上の個別労働紛争の相談は 24 万 6,907 件と過去最高だった前年度と同水準でした。組合の組織率低下などを背景に、働く人が個人で経営者側と向き合う状況が増えているためです。

