

養育期間標準報酬月額特例制度の留意点

健康保険・厚生年金において、育児支援に関する制度の改正や創設が行われ本年4月より施行されています。具体的には3つの制度からなりますが、実務において留意する必要があるのがこの『養育期間標準報酬月額特例制度』です。この制度の内容は……

対象者	育児休業等の取得の有無にかかわらず、子を養育しているため標準報酬月額が下がっている被保険者
申出時期	3歳未満の子の養育を開始したとき
申出方法	会社を通じて社会保険事務所へ提出する
改定方法	養育期間の子が3歳に達するまでは、養育を開始する前月の標準報酬月額（従前標準報酬月額）を下回っても、従前標準報酬月額により年金額を計算する。（賞与は適用除外）



制度の詳細については他に譲るとして、出生により子を養育することになって、その後の給料が下がった場合でも年金額の計算については下がる前の給料で計算してくれるという被保険者にとっては有り難い制度です。給料が下がるケースとして、例えば残業代が少なくなった、各種手当がなくなった等広い範囲において認められると思われます。しかも、この制度は専業主婦の妻のいる夫に、あるいは共働きの場合には夫婦それぞれに適用されるということです。育児休業対象者は限定されるでしょうが、この特例制度の対象者は結構多いと推察されます。届出義務者は会社なので、制度を理解し、被保険者に周知する必要があります。3歳未満の子の養育期間が対象ですから、法の施行時期から逆算すると平成14年5月1日以後に誕生した子を養育する被保険者等はこの制度に該当する可能性があるため留意する必要があります。

個人情報保護法と労務管理②

個人情報保護法は条文を読んでも分かりづらく、また各省庁から独自にガイドラインが設けられているので余計にも複雑に感じてしまうのが本音だと思います。労務管理の現場においては以下の表に区分される個人情報には留意する必要があります。労務管理の各ステージ（採用～退職）にわたり会社は従業員の個人情報を管理しているのが、この表から伺い知ることができます。

区 分	具 体 例
1 基本情報	住所、電話番号、生年月日、性別、出身地、人種、国籍など
2 賃金関係情報	年間給与額、月間給与額、賞与、賃金形態、諸手当など
3 資産・債務情報	家計、債権・債務、不動産評価額、賃金外収入など
4 家族・親族情報	家族構成、同居・別居、扶養関係、家族の職業・学齢、家族の収入、家族の健康状態、結婚の有無、親族の状況など
5 思想・信条情報	支持政党、政治的見解、宗教、各種イデオロギー、思想的傾向など
6 身体・健康情報	健康状態、病歴、心身の障害、運動能力、身体的測定記録、医療記録など
7 人事情報	人事考課、学歴、資格、免許、処分歴など
8 私生活情報	趣味・嗜好・特技、交際・交友関係、就業外活動、住宅事情など
9 労働組合関係情報	所属労働組合、労働組合活動歴など

このFAXがご不要でありましたら、誠に恐縮ではございますが、この紙面を折り返しFAXして頂くか、又はご一報頂ければと存じます。送信リストから削除させていただきます。よろしくお願ひします。

FAX番号45-7166 不要 貴社名 _____