

## マイナンバー対応型就業規則(サンプル)

### I.はじめに

1. 本就業規則変更例は、番号法対応として既存の就業規則を見直す際の参考に供するよう必要条文のみを抽出しております。会社名その他該当部分を適宜修正いただきご活用ください。
2. 囲み（**第●条**と表記）には番号法対応前の就業規則例を掲載し、次に二重囲み（**第●条**と表記）に変更例を、以下に留意事項を記載するかたちで解説をいたします。
3. 『特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）』（平成26年12月11日特定個人情報保護委員会）を引用する場合は、「ガイドライン事業者編」と表記します。
4. 『特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン（事業者編）』及び『（別冊）金融業務における特定個人情報の適正な取扱いに関するガイドライン』に関するQ&A（平成26年12月11日。平成27年4月17日更新）を引用する場合は、「ガイドラインQ&A」と表記します。
5. 「内閣官房マイナンバー・社会保障税番号制度よくある質問（FAQ）」を引用する場合は、「内閣官房FAQ」と表記します。
6. このマイナンバー対応就業規則（サンプル）は一般的な雛型となっております。本サンプルを利用したことによるトラブルや損失、損害に対して、当事務所は一切の責任を負いかねます。内容には十分ご留意頂き、適宜ご判断の上、ご活用下さい。

☆☆ お問い合わせはこちらまで ☆☆

事務所名称： 社会保険労務士 井上徹事務所

TEL： 03-5653-7330

FAX： 03-5653-7331

EMAIL： [info@sr-inouehrm.jp](mailto:info@sr-inouehrm.jp)

URL： <http://www.sr-inouehrm.jp>

## Ⅱ.就業規則変更例

### （適用範囲）

第●条 この規則は、〇〇〇〇株式会社の労働者に適用する。

- 2 前項については、別に定める規則に定めのない事項は、この規則を適用する。

### 【変更例】

### （適用範囲）

第●条 この規則は、〇〇〇〇株式会社の労働者に適用する。

- 2 パートタイム労働者の就業に関する事項については、別に定めるところによる。
- 3 前項の別に定める規則に定めのない事項については、本規則を適用する。

### 【ポイント】

就業規則の適用範囲を明確にする必要があります。パートタイム労働者等、別に定める労働者がある場合は、当該別規程についても番号法対応の変更等をする必要があります。

**（採用手続）**

**第●条** 会社は、入社を希望する者の中から選考試験を行い、これに合格した者を採用する。

**【変更例】**

**（採用手続）**

**第●条** 会社は、入社を希望する者の中から選考試験を行い、これに合格した者を採用する。

**2** 会社は、採用を内定した者に対して、原則として書面により、採用内定の通知を行う。

**3** 内定を受けた者は、書面にて会社の定めた期日までに入社の手続きを行わなければならない。

**【ポイント】**

手続きの効率化等のために、採用内定者から、あらかじめ個人番号を受けとる場合には、会社における「内定者」の位置づけを明確にしておく必要があります。

**【参考】**

個人番号の提供を求めることが可能となる時期：内定者の場合

ガイドラインQ&A

4：個人番号の提供の要求

Q 4-1 事業者は、「内定者」に個人番号の提供を求めることはできますか。

A 4-1 いわゆる「内定者」については、その立場や状況が個々に異なることから一律に取り扱うことはできませんが、例えば、「内定者」が確実に雇用されることが予想される場合（正式な内定通知がなされ、入社に関する誓約書を提出した場合等）には、その時点で個人番号の提供を求めることができると解されます。

**（採用時の提出書類）**

**第●条** 労働者として採用された者は、採用された日から\_\_\_\_週間以内に次の書類を提出しなければならない。

- ① 履歴書
- ② 住民票記載事項証明書
- ③ 自動車運転免許証の写し（ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。）
- ④ 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）
- ⑤ その他会社が指定するもの

2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で会社に変更事項を届け出なければならない。

**【変更例】****（採用時の提出書類）**

**第●条** 第○条○項に定める入社誓約を行った者は、会社が指定する期日までに（入社誓約を行った日から\_\_\_\_週間以内に）次の書類を提出しなければならない。

- ① 履歴書
- ② 住民票記載事項証明書
- ③ 自動車運転免許証の写し（ただし、自動車運転免許証を有する場合に限る。）
- ④ 資格証明書の写し（ただし、何らかの資格証明書を有する場合に限る。）
- ⑤ **個人番号カード表裏面の写し又は通知カードの写し及び当該通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして行政手続における特定の個人を識別するための番号の利用等に関する法律（以下「番号法」という。）施行規則で定める書類（ただし、対面で本人確認を行う場合は原本を提示する。）**
- ⑥ その他会社が指定するもの

2 前項の定めにより提出した書類の記載事項に変更を生じたときは、速やかに書面で会社に変更事項を届け出なければならない。

3 会社は、社員が前二項の届出に虚偽の記述をし、または、その届出を怠ることによって生ずる不利益に対して、その責を負わない。

### 【ポイント】

採用時の提出書類の中に、あらかじめ本人確認に必要な書類を盛り込んでおき、それらの提出を促します。

### 【参考】

採用時の提出書類：本人確認書類の提出の要求

#### ○1項の補足

番号法施行規則第1条第1項第1号及び第2号には、通知カードに記載された事項がその者に係るものであることを証するものとして、運転免許証、運転経歴証明書（交付年月日が平成24年4月1日以降のものに限る。）、旅券、身体障害者手帳、精神障害者保健福祉手帳、療育手帳、在留カード又は特別永住者証明書等が定められている。

番号法により本人確認書類の提出が要求される場合に、対面による本人確認を行う場合は原本での確認が必要とされている。例えば個人番号カード、通知カード及び写真付き本人確認書類（運転免許証、旅券等）等の原本の提示を求める必要がある。

#### ○2項の補足

「書類の記載内容に変更を生じたとき」には、不正に用いられるおそれがあるとき等の理由によりマイナンバー自体が変更された場合も含む。

### 内閣官房FAQ

Q4-4-4 マイナンバー（個人番号）が漏えいして不正に用いられるおそれがあるときは、マイナンバーの変更が認められますが、事業者は、従業員などのマイナンバーが変更されたことをどのように知ることができますか？

A4-4-4 マイナンバーが変更されたときは事業者に申告するように従業員などに周知しておくとともに、一定の期間ごとにマイナンバーの変更がないか確認することが考えられます。毎年の扶養控除等申告書など、マイナンバーの提供を受ける機会は定期的にあると考えられるので、その際に変更の有無を従業員などに確認することもできます。（2014年7月回答）

## 【個人番号利用目的の通知等に関する追加規定例】

**（個人番号の利用目的）****第●条**

会社は、第○条第1項第5号において取得した労働者及び労働者の扶養家族の個人番号は、以下の目的で利用する。

- ① 雇用保険届出事務
- ② 健康保険・厚生年金保険届出事務
- ③ 国民年金第3号被保険者届出事務
- ④ 労働者災害補償保険法に基づく請求に関する事務
- ⑤ 給与所得・退職所得の源泉徴収票作成事務

- 2 会社は、上記利用目的に変更がある場合には、速やかに、本人に通知する。
- 3 労働者の扶養家族が社会保険諸法令による被扶養者に該当する場合には利用目的の通知について別途定める。

## 【ポイント】

利用目的の通知に関しては、上記規定のように、就業規則に記載する方法も考えられます。

## 【参考】

利用目的に関しては、就業規則における明記以外に以下の方法も可能です。

ガイドライン事業者編 16頁

事業者は、給与所得の源泉徴収票作成事務のほか健康保険・厚生年金保険届出事務等を行う場合、従業員等から個人番号の提供を受けるに当たって、これらの事務の全てを利用目的として特定して、本人への通知等を行うことにより、利用目的の変更をすることなく個人番号を利用することができる。なお、通知等の方法としては、従来から行っている個人情報の取得の際と同様に、社内 LAN における通知、利用目的を記載した書類の提示、就業規則への明記等の方法が考えられる。

ガイドラインQ&A

Q1-6 従業員等から、その扶養親族の個人番号が記載された扶養控除等申告書の提出を受ける際、個人番号の利用目的を従業員等に社内 LAN や就業規則により特定・通知等していれば、扶養親族に対しても、従業員等（個人番号関係事務実施者）から同様の内容が特定・通知等されているものと考えてよいですか。

A1-6 個人情報保護法第15条（利用目的の特定）、同法第18条（取得に際しての

利用目的の通知等）は、個人情報取扱事業者が個人情報を取り扱う際に適用があるものです。当該個人情報の取得は当該本人から直接取得する場合に限られず、他人から取得する場合も含まれます。他人から当該本人の個人情報を取得する場合であっても、利用目的の通知等を行わなければなりません。

通知等の方法としては、個人情報保護法第 18 条及び主務大臣のガイドライン等に従って、従来から行っている個人情報の取得の際と同様の方法で行うことが考えられます。

※「④労働者災害補償保険法に基づく請求に関する事務」については厚生労働省の発表内容に基づき変更の可能性があります。

Sample

**（個人情報保護）**

- 第●条 労働者は、会社及び取引先等に関する情報の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。
- 2 労働者は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた会社及び取引先等に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。

**【変更例】**

**（個人情報及び特定個人情報の保護）**

- 第●条 労働者は、会社及び取引先等に関する**情報、個人情報及び特定個人情報等**の管理に十分注意を払うとともに、自らの業務に関係のない情報を不当に取得してはならない。
- 2 労働者は、職場又は職種を異動あるいは退職するに際して、自らが管理していた会社及び取引先等の**情報、個人情報及び特定個人情報等**に関するデータ・情報書類等を速やかに返却しなければならない。
- 3 **会社における、特定個人情報等の取り扱いの詳細については、特定個人情報等取扱規程に定める。**

**【ポイント】**

個人情報保護の規定を、特定個人情報等も含む形に変更します。上記変更例では、特定個人情報等の取り扱いについて「特定個人情報等取扱規程」に委任していますが、上記規定内に定めることも可能です。



**（教育訓練）**

- 第●条** 会社は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、労働者に対し、必要な教育訓練を行う。
- 2 労働者は、会社から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り教育訓練を受けなければならない。
- 3 前項の指示は、教育訓練開始日の少なくとも\_\_\_\_週間前までに該当労働者に対し文書で通知する。

**【変更例】**

**（教育訓練）**

- 第●条** 会社は、業務に必要な知識、技能を高め、資質の向上を図るため、労働者に対し、必要な教育訓練を行う。
- 2 会社は、個人情報及び特定個人情報等の保護管理を徹底するため労働者に対し個人情報及び特定個人情報等の適正な管理に関する教育訓練を行う。また、個人情報及び特定個人情報等の管理責任者並びに個人情報及び特定個人情報等を取り扱う事務取扱担当者に対して、別に、教育訓練を指示することがある。
- 3 労働者は、会社から教育訓練を受講するよう指示された場合には、特段の事由がない限り教育訓練を受けなければならない。
- 4 前項の指示は、教育訓練開始日の少なくとも\_\_\_\_週間前までに該当労働者に対し文書で通知する。

※教育訓練についてより詳細に定める場合は、別則等に委任する必要があります。

※上記変更例中の名称「管理責任者」及び「事務取扱担当者」は、あくまでも例示のため、各事業所の実態に合わせた名称に変更する必要があります。

**【ポイント】**

特定個人情報等の適正な取扱いに関する教育訓練の受講指示と受講義務について、明確に定める必要があります。

**【参考】**

ガイドライン事業者編 54 頁

人的安全管理措置

事業者は、特定個人情報等の適正な取扱いのために、次に掲げる人的安全管理措置を講じなければならない。

a 事務取扱担当者の監督

事業者は、特定個人情報等が取扱規程等に基づき適正に取り扱われるよう、事務取扱担

当者に対して必要かつ適切な監督を行う。

b 事務取扱担当者の教育

事業者は、事務取扱担当者に、特定個人情報等の適正な取扱いを周知徹底するとともに適切な教育を行う。

《手法の例示》

- \* 特定個人情報等の取扱いに関する留意事項等について、従業者に定期的な研修等を行う。
- \* 特定個人情報等についての秘密保持に関する事項を就業規則等に盛り込むことが考えられる。

Sample

**（懲戒の事由）**

第●条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤が\_\_\_\_日以上に及ぶとき。
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき。

（中略）

⑧ その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素のサービス態度その他情状によっては、第○条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
- ② 正当な理由なく無断欠勤が\_\_\_\_日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
- ③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、\_\_\_\_回にわたって注意を受けても改めなかったとき。

（中略）

⑩ 第○条（個人情報保護）に違反し、その情状が悪質と認められるとき。

（中略）

⑮ その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

**【変更例】****（懲戒の事由）**

第●条 労働者が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

- ① 正当な理由なく無断欠勤が\_\_\_\_日以上に及ぶとき。
- ② 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をしたとき。
- ③ 過失により会社に損害を与えたとき。

（中略）

⑧ その他この規則に違反し又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

2 労働者が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、平素のサービス態度その他情状によっては、第○条に定める普通解雇、前条に定める減給又は出勤停止とすることがある。

- ① 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。

- ② 正当な理由なく無断欠勤が \_\_\_\_ 日以上に及び、出勤の督促に応じなかったとき。
- ③ 正当な理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、 \_\_\_\_ 回にわたって注意を受けても改めなかったとき。  
（中略）
- ⑩ 第●条（個人情報及び特定個人情報等の保護）に違反し、その情状が悪質と認められるとき。  
（中略）
- ⑮ その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

**【ポイント】**

特定個人情報等の取り扱いの詳細は、第○条（個人情報及び特定個人情報等の保護）の中で、特定個人情報取扱規程に委任しているため、特定個人情報取扱規程の定めに違反した場合も懲戒対象とすることができます。

**【参考】**

番号法に定める罰則の重さは対象となる行為により異なるため、特定個人情報等の保護に関する規定違反に該当する行為に対して行う就業規則上の懲戒処分も、当該行為の内容により、懲戒処分のレベルを変える定めとすることも考えられます。

なお、番号法（第67条、第68条、第70条、第73条、第74条、及び第75条）については、罰則が規定された各行為について、それらが法人等の業務として行われた場合においては、各行為者を処罰するだけでは不十分である場合があることなどから、第77条における両罰規定の対象とされていることにも注意を要します。

**【参考】**

特定個人情報等の保護（特定個人情報取扱規程に定める事項も含む。）に関する規定違反があり、会社に損害があった場合の損害賠償について、就業規則内に一般的に定められている損害賠償の規定によって対応可能ですが、明示しておくことも検討する必要があります。

★★ お問い合わせはこちらまで ★★

事務所名称： 社会保険労務士 井上徹事務所

TEL： 03-5653-7330

FAX： 03-5653-7331

EMAIL： [info@sr-inouehrm.jp](mailto:info@sr-inouehrm.jp)

URL： <http://www.sr-inouehrm.jp>