**マイナンバー関連就業規則（対応案）**

（個人番号（ﾏｲﾅﾝﾊﾞｰ）の通知）

第●●条　従業員は、採用時に会社に個人番号カード裏表面の写し又は通知カードの写しを提出しなければならない。

２．会社は、従業員に対して、写真付きの身分証明書等の本人が確認できる公的書類の提示を求めることがある。

３．従業員が扶養対象家族を有し、扶養対象家族の個人番号を会社に通知するにあたっては、虚偽のないよう確実に確認をしなければならない。

【ポイント】

採用時の提出書類として、提出を義務付けます。または、採用時の提出書類の条文の中に、あらかじめ本人確認に必要な書類を盛り込んでおき、それらの提出を義務付けるのが良いでしょう。

（個人番号の利用）

第●●条　会社は、従業員及び扶養対象家族の個人番号（ﾏｲﾅﾝﾊﾞｰ）について、以下の手続きに利用することができる。

（１）健康保険・厚生年金保険関係届出事務

（２）雇用保険関係届出事務

（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関係届出事務

（５）給与所得・退職所得に係る源泉徴収票作成事務

（６）その他、番号法第１９条各号のいずれかに該当し、特定個人情報の提供を受けることができる関連事務

２．従業員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。

（特定個人情報の保護）

第●●条　従業員は、会社及び取引先等に関する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．従業員は、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、「特定個人情報管理規程」に定める。

【ポイント】

上記規定例では、単独で条文を規定していますが、個人情報保護の規定を、特定個人情報等も含む形に変更する方法もあります。また、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。

（懲戒事由）

第●●条　従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、情状に応じ、譴責、減給、出勤停止、昇給停止又は降職・降給とする。

　　　（○○）個人番号に関する書類の提出を怠り又は拒んだ場合

２．従業員が次の各号のいずれかに該当するときは、諭旨解雇又は懲戒解雇に処する。ただし、情状により減給、出勤停止、昇給停止又は降職・降給とする場合がある。

　　　（○○）個人番号に関して偽りを行った場合

　　　（○○）個人番号を故意に外部へ漏洩した場合

　　　（○○）第●条（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場合

【ポイント】

特定個人情報等の取り扱いの詳細は、第○条（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。