

## 就業規則の変更例

社会保険労務士法人ピークライン

マイナンバー制度実施に伴う就業規則の変更例を下記に示します。

東京労働局がサンプルとしてあげている一般的な就業規則を基に変更、追加、新規で明記した箇所を赤字で示しております。あくまで変更例でございますので、赤字を参考にしていただき、会社様の就業規則に合わせ内容をご検討の上、就業規則の変更にご活用いただければと存じます。

なお、ご承知のとおり、常時 10 人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則を作成しなければならず、作成または変更した就業規則を所轄の労働基準監督署長に届け出る必要がございます。また、就業規則の作成・変更にあたっては、使用者は事業場の過半数代表の意見を聴取しなければならず、使用者は労働者に就業規則を周知する必要がありますので、所定の手続きを踏み、変更を行ってください。

### \* 就業規則の変更、追加、新規の明記が検討される事項 \*

- ・採用時の提出書類に通知カード・個人番号カード等の提示を追加すること。
- ・個人番号の利用目的を限定列挙すること。
- ・個人情報保護の条文中に特定個人情報等についての規定も追加すること。
- ・懲戒の事由に特定個人情報等についても追加すること。

等々

## 【就業規則の変更例】

### 採用、異動等

(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。

(中略)

個人番号カード又は、通知カード及び運転免許証等の写真付き身分証明書 (提示)

(中略)

### 採用、異動等

(番号法等に基づく通知義務及び利用等)

第 条 労働者は、労働者自身及び労働者の扶養家族について、会社から番号法及び関連法等(省令やガイドラインなどを含む、以下「番号法等」という)に基づく通知を求められた場合には、これに応じなければならない。

2 会社は、労働者から個人番号の通知を受ける場合には、利用目的を明示するものとする。

3 会社は、労働者から通知された個人番号について、管理を厳密に行い、法令等で認められた場合を除き、目的以外には、利用しないものとする。また番号法等の範囲で再利用できるものとする。

4 労働者は、番号法等の改正などにより、個人番号の利用目的などが拡大または改正された場合には、その内容にともなう会社の指示に従うものとする。

5 労働者が扶養家族を有し、扶養家族の個人番号を会社に通知するにあたっては、誤りのないよう確実に確認をしなければならない。

## 採用、異動等

(個人番号の利用目的)

第 条 会社は、労働者及び労働者の扶養家族の個人番号について以下の目的で利用する。

給与所得・退職所得の源泉徴収票作成事務

雇用保険届出事務

労働者災害補償保険法に基づく請求に関する事務

健康保険・厚生年金保険届出事務

国民年金第 3 号被保険者届出事務

---

## 服務規律

(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扱いの詳細については、別途、特定個人情報取扱規程に定める。

---

## 職業訓練

(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。

---

## 表彰及び制裁

(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。

正当な理由なく無断欠勤が\_\_日以上に及ぶとき。

(中略)

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、平素の服務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。

重要な経歴を詐称して雇用されたとき。

(中略)

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。

---

## 表彰及び制裁

(損害賠償)

第 条 労働者が故意または過失によって番号法等に違反し、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を漏えいするなどして会社に損害を与えた場合、その損害の全部または一部を賠償しなければならない。ただし、事情などにより軽減または免除されることがある。