**マイナンバー制の実施に伴う就業規則の変更例など**

第○条（採用時の提出書類）

　　・・・自身及び扶養する家族の個人番号

**資料５**

第○条（マイナンバーの通知）

従業員は、採用時に会社に通知カードまたは個人番号カードの提示によってマイナンバーを通知しなればならない。

２．会社は、従業員に対して、身分確認のために写真付きの身分証明書（例：運転免許証等）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、扶養対象家族のマイナンバーを会社に通知するにあたっては、虚偽のないように確実に確認をしなければならない。

４．従業員が扶養対象家族の分も含めて会社にマイナンバーを通知するにあたっては、通知カードまたは個人番号カードの写しを提出することを原則とする。

第○条（マイナンバーの利用）

　会社は、従業員および扶養対象家族のマイナンバーについて、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労働者災害補償保険法関係届出事務

④国民年金第三号被保険者関係届出事務

⑤給与所得・退職所得に係る源泉徴収票作成事務

第○条（マイナンバーの第三者への提供）

会社は、従業員および扶養対象家族のマイナンバーについて、その事務手続き等を代行する税理士または社会保険労務士等に提供することがある。

２．会社は、第三者へのマイナンバー提供にあたって、委託先との間で特定個人情報の取扱いに関する覚書を締結する。

第○条（マイナンバーの取扱い）

会社は、マイナンバーの取扱いについて、別途定める「特定個人情報等取扱規程」によって運用する。

第○条○項（服務規律）

・従業員は、他の従業員や職務上知り得た第三者の個人情報（個人情報を含む）について、漏らしてはならない。

・労働者は、「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」（平成25年5月31日法律第27条、以下「番号利用法」という。）に基づき、会社の個人番号の提供の求め及び本人確認に協力しなければならない。

第○条（懲戒）

　従業員が次の各号に該当する場合は○○処分とする。但し反省が見られ特別に情状が認められたときには、前項の処分に留めることがある。

譴責又は減給　○号　従業員が過失により、個人情報（個人番号を含む）を漏えいした場合

諭旨解雇　○号　従業員が重大な過失により個人情報（個人番号を含む）を漏えいした場合

懲戒解雇　○号　従業員が故意に、個人情報（個人番号を含む）を漏えいした場合

　※懲戒の程度は、要検討。

　※悪質性などにより、懲戒の種類や程度、規定内容が異なる。