

マイナンバーに関する就業規則対応について

番号法の施行に伴う就業規則対応は、必ずしも必要ありませんが、マイナンバー制度への対応を円滑にするため、下記のような規定を置くことが考えられます。

1 採用時の提出書類への追加

(採用時の提出書類)

第●条 従業員等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 (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「番号利用法」という。)に定める個人番号が記載されていないものに限る。)

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 番号利用法に定める個人番号カード、通知カード又は個人番号が記載された住民票の写し若しくは住民票記載事項証明書(個人番号カード又は通知カードについては提示の場合は原本の提示、送付の場合は写しの送付による。)

⑥ 前号の通知カード又は個人番号が記載された住民票の写し若しくは住民票記載事項証明書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番号利用法に定める書類(但し、対面で本人確認を行う場合は原本を提示するものとする。)

⑦ 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が生じたときは、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。

【解説】

採用時の提出書類として、番号法上の本人確認(番号確認)のために必要となる個人番号カード、通知カード又は個人番号が記載された住民票の写し若しくは住民票記載事項証明書の提示又は送付を受けることを記載することが考えられます。

通常は、「提出書類」とされていますが、番号法上の本人確認においては、個人番号カード、通知カード又は個人番号が記載された住民票の写し若しくは住民票記載事項証明書の提示を受けて確認し、その写し(コピー)を受領しない場合もありますので、「提示」による方法も追加しています(⑥)。また、番号法上の本人確認における身元確認書類の提出についても規定しています(⑦)。

なお、「採用時の提出書類」としては、通常、「住民票記載事項証明書」が提出書類とされていますが、従業員等の年齢や現住所を確認するために求めるものであり、これに個人番号が記載されていると目的外利用となるおそれがあるので、「住民票記載事項証明書（個人番号が記載されていないものに限る。）」との修正を行いました。

2 利用目的に関する規定の追加

（個人番号の利用目的）

第●条 当社は、従業員等から提供を受けた、番号利用法に基づく「個人番号」を以下の目的で利用する。

- ①源泉徴収関連事務等
- ②扶養控除等（異動）申告書、保険料控除申告書兼給与所得者の配偶者特別控除申告書作成事務等
- ③給与支払報告書作成事務等
- ④給与支払報告特別徴収に係る給与所得者異動届出書作成事務等
- ⑤特別徴収への切替申請書作成事務等
- ⑥退職手当金等受給者別支払調書作成事務等
- ⑦退職所得に関する申告書作成事務等
- ⑧財産形成住宅貯蓄・財産形成年金貯蓄に関する申告書、届出書及び申込書作成事務等
- ⑨健康保険、厚生年金、企業年金届出事務等
- ⑩国民年金第三号届出事務等
- ⑪健康保険、厚生年金、企業年金申請・請求事務等
- ⑫雇用保険、労災保険届出事務等
- ⑬雇用保険、労災保険申請・請求事務等
- ⑭雇用保険、労災保険証明書作成事務等
- ⑮持株会に係る金融商品取引に関する法定書類の作成・提供事務

【解説】

従業員に対する個人番号の利用目的の通知・公表（個人場情報保護法 18 条 1 項）の方法としては、就業規則に規定する方法も認められる。

もっとも、利用目的の通知・公表は、従業員のみならず、その扶養家族に対してもしなければならないことに鑑みると、就業規則に規定するよりも（または就業規則に規定をするとともに、）従業員及びその扶養家族宛の通知書による方がよいと考えられます。

3 会社による代理提出

(会社による代理提出)

第●条 会社は、従業員等本人が個人番号を記入し提出する必要がある届出書のうち、次に掲げるものは従業員等に代わって提出先へ提出することができるものとする。

- (1) 高年齢雇用継続給付受給資格確認票・(初回) 高年齢雇用継続給付支給申請書
- (2) 育児休業給付受給資格確認票・(初回) 育児休業給付金支給申請書
- (3) 介護休業給付金支給申請書
- (4) 療養費の支給の申請
- (5) 移送費の支給の申請
- (6) 埋葬料の支給の申請
- (7) 家族埋葬料の支給の申請
- (8) 傷病手当金の支給の申請
- (9) 出産育児一時金の支給の申請
- (10) 出産手当金の支給の申請
- (11) 限度額適用認定の申請
- (12) 限度額適用・標準負担額減額の認定の申請等
- (13) 高額療養費の支給の申請

上記の各書類はいずれも、法律上は、従業員が直接提出することとされていますが、実務においては、会社が従業員に代わって提出しています。平成27年7月31日時点では、厚生労働省がこれらの提出についてどのようにするか明らかにしておりませんが、従前どおり会社による代理提出が認められるのであれば、上記のとおり就業規則に会社による代理権限について定めることが考えられます。就業規則に規定するのは、厚生労働省の見解が出てからにした方が安全でしょう。

個別の申請書について列挙せず、「会社は、健康保険関係の各種給付申請書・請求書及び労災保険関係の各種給付申請書について、従業員等に代わって提出先へ提出することができる。」と規定することも考えられます。

4 変更後の個人番号の届出

(変更後の個人番号の届出)

第●条 従業員等は、個人番号が漏えいした等の事情により、自ら又は扶養家族の個人番号が変更された場合は、変更後の個人番号を遅滞なく当社に届け出なければならない。

従業員又はその扶養家族の個人番号が変更した場合に会社に対して届出を求めるための

規定です。個人番号は漏えいした恐れがある場合は、市区町村に申請により又は職権で変更されることがあります。

5 服務規律の追加

(個人番号の提供の求め及び本人確認への協力)

第●条 従業員等は、番号利用法に基づき、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。

【解説】

事業者による個人番号の提供の求め及び本人確認に協力しない場合については、懲戒事由に定めることを考えている社会保険労務士の先生もいらっしゃるようです。

懲戒事由の内容については、労働基準法上の制限はありませんが、労働契約法15条において、「使用者が従業員等を懲戒することができる場合において、当該懲戒が、当該懲戒に係る従業員等の行為の性質及び態様その他の事情に照らして、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない場合は、その権利を濫用したものとして、当該懲戒は、無効とする。」と定められており、懲戒事由に合理性がない場合、当該事由に基づいた懲戒処分は懲戒権の濫用に該当すると判断される可能性があります。

番号法に基づき、事業者は法定調書等に個人番号を記載することは義務であるものの、その場合に従業員が番号法違反になるわけではないことや、個人番号の提供がプライバシーに関する事項であることに鑑みると、たとえ、「けん責」のような軽微な懲戒処分であったとしてもやや行き過ぎの感があります。それが、従業員本人の個人番号ではなく、扶養家族の個人番号である場合はなおさらです。

そこで、服務規律に上記のような規定を置くことが考えられます。「服務規律」とは、従業員等が企業組織の構成員として守るべきルール（行為規範）です。服務規律に反することは企業の秩序を乱すこと（企業秩序違反）であり、懲戒処分の対象となり得ますが、懲戒事由と違って必ず懲戒処分の対象となるわけではありませんので、社会的な納得感もあると思われます。

6 懲戒事由への追加

(懲戒の事由)

第●条 従業員等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。

(略)

2 従業員等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。

①～⑬ (略)

⑭ 正当な理由なく会社の業務上重要な秘密(番号利用法上の特定個人情報ファイルを含む。)を外部に漏洩して会社に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。

⑮ その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

【解説】

番号法67条において、個人番号関係事務実施の従事者が、正当な理由がないのに、その業務に関して取り扱った個人の秘密に属する事項が記録された特定個人情報ファイルを提供したときは、4年以下の懲役若しくは200万円以下の罰金に処し、又はこれを併科することとされています。

非常に重い刑事罰が適用されますので、このような場合は、会社の業務上重要な秘密を漏えいする場合と同様に懲戒解雇事由とすることが考えられます。

「会社の業務上重要な秘密」には、解釈上当然に「特定個人情報ファイル」は入ると考えられるので、特に修正しないという対応も考えられます。