■就業規則の規定例

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（服務規律）

　従業員は、「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」に基づき、会社の個人番号の提供の求めおよび本人確認に協力しなければならない。

第○条（懲戒解雇）

　正当な理由なく会社の業務上重要な秘密（番号法上の特定個人情報ファイルを含む）を外部に漏えいしたとき