

# マイナンバー導入・ 労働法改正と就業規則

飯田橋労務管理事務所（商工研相談業務委嘱先） 特定社会保険労務士

鈴木義一



規則に明示しておきます。

（規定例）

第A条（採用時の提出書類）

①……（所要の書類を挙げる）

②住民票記載事項証明書（※）

③個人番号に関する書類（個人

番号カード・表裏面の写しまたは

通知カードの写し及びその通

知カードに記載された事項がそ

の者に係るものであることを証

する書類（例・運転免許証また

はパスポートの写し）

住所の確認を目的に住民票記

載事項証明書等の提出を求める

場合には（※）として、「個人

番号の記載がないもの」と付記

しておいた方がよいでしょう。

マイナンバーが記載された書類

は特定個人情報とされ、厳格な

管理が求められるからです。

また、マイナンバーの提供は

「番号法」に基づくものであり、

これに依拠するよう規定しておく

ことも考えるべきでしょう。

（規定例）

第B条（個人番号の提供）

会社は、従業員本人に対し本

人並びにその扶養家族の個人番

号の提供を求めることができる。

この場合、従業員は提供及び本

人確認に依拠しなければならない。

### 2. マイナンバーの利用目的

マイナンバーの取得、利用の

段階では従業員本人及び扶養家

族にその利用目的を通知しなけ

ればなりません。通知について

は文書交付、LANでの公開な

どがあります。従業員全体に

関わることから就業規則に規定

しておくのがよいと思います。

（規定例）

第C条（個人番号の利用目的）

①会社は第B条において取得し

た従業員及びその扶養家族の個

人番号を以下の目的で利用する。

(1) 雇用保険届出事務

(2) 健康保険・厚生年金保険届出事務

(3) 国民年金第三号被保険者届出事務

(4) 労働者災害補償保険法に基づ

く請求に関する事務

(5) 給与所得・退職所得の源泉徴

収票作成事務

②会社は、上記利用目的に変更

がある場合には、速やかに本人

に通知する。

③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、当該被扶養者へは利用

目的について別途通知する。

③ 不正使用の防止

マイナンバー制度は、会社に

厳格な安全管理措置を求め、罰

則をもって漏えい等を防止する

よう要求しています。就業規則

## 情報等の保護

①従業員は、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、自らの業務に関係ない情報を不当に取得してはならない。

②従業員は、許可なく個人情報及び特定個人情報等に関するデータ、情報書類等を所定の保管場所より持ち出してはならない。

第E条（懲戒の事由）  
⑦第D条（個人情報及び特定個人情報等の保護）に違反し、その行為が悪質と認められたとき  
第F条（教育訓練）

①（所要の教育訓練を挙げる）  
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従業員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担当者に対して、別に教育訓練を指示することがある。

## 4. 労働安全衛生法関連（ストレスチェック）の規定化

平成二十七年十二月一日から

五十人以上の事業場では、必ず年一度は従業員に対しストレスチェック（二七頁「ビジネス新語ウォッチ」参照）を行い、その結果を労働基準監督署に届け出ることになりました。

会社には、従来から年一回以上の定期健康診断の実施義務があり、就業規則に（第〇条（健康診断））として規定しているのが一般的かと思われます。このような条文に続けて次のように規定化します。

### （規定例）

第G条（ストレスチェック）

①会社は、従業員に対し、毎年一回ストレスチェック（心理的負担を把握するための検査）を行う。

②前項のストレスチェックを受けた従業員のうち、法令の要件に該当する者が希望する場合には、医師による面接指導を受けることができる。

③前項の面接指導の結果、会社が必要と認めるときは、当該従業員の実情を考慮して、時間外、休日労働の制限、出張の制限、労働負荷の制限、作業の転換、就業場所の変更、深夜業の回避、

その他必要とされる措置を講ずることがある。

## 5. 改正労働者派遣法関連の規定化

平成二十七年九月三十日に施行された改正労働者派遣法による「労働契約申込みなし制度」について就業規則で措置しておく必要があります。

これは派遣先が違法派遣と知りながら派遣労働者を受け入れられている場合、違法状態が発生した時点で派遣先がその派遣労働者に対して派遣元会社における同一の労働条件を内容とする労働契約の申し込み（直接雇用の申し込み）をしたとみなされる制度です。その際、会社は労働条件のどこまでの範囲を適用しなければならぬのか、対策を講じておく必要があると思えます。この違法派遣としては次のものが挙げられています。

①適用除外業務（派遣禁止業務）の派遣受け入れ  
②無許可・無届の事業主からの派遣受け入れ  
③派遣受入期間の制限のある業務への派遣受入可能期間を超過

える派遣受け入れ  
④いわゆる偽装請負となる派遣受け入れ

派遣期間の制限をうっかりオーバーしていて継続派遣を受け入れていたなどはあり得ることではないでしょうか。「労働契約申込みなし」は、派遣先が善意無過失であれば適用されないとされていますが、単に知らなかったでは善意無過失とされない可能性もあります。万一の事態にそなえて規則上で対応しておくことも必要かと思えます。

そこで、正社員用就業規則の適用を除外できるように次のように規定しておきます。

### （規定例）

第H条（適用範囲）

①……（所要の範囲を挙げる）  
②労働者派遣法第四〇条の六による労働契約申し込みを行った者を除く。労働契約の申し込みを行った者の労働条件は個別の労働契約で定める。

条文は「違法派遣で受け入れた者」との明示は避け、あえて「労働契約申込みなし」に関して定められている法四〇条の六としています。