

## マイナンバー制度等に伴う「就業規則の一部改正」新旧対照表

2016/04/12

| 改定前  | 改定後   | 改定理由                             |
|--|---|----------------------------------|
| <p>(職員の定義および適用範囲)</p> <p>第3条 の規則において職員とは、第2章に定めるところにより採用された者をいい、その種類は次の各号の者をいう。</p> <p>(1) 見習職員<br/>第5条の試用期間中の者をいう</p> <p>(2) 正職員<br/>第5条の、試用期間を経て本採用された者をいう</p> <p>(3) 臨時職員<br/>繁忙期等に期間を定めて臨時に雇用された者をいう</p> <p>(4) 嘱託職員<br/>定年後嘱託職員として再雇用された者及び満60歳以降新たに嘱託として雇用された者をいう。</p> | <p>(職員の定義および適用範囲)</p> <p>第3条 の規則において職員とは、第2章に定めるところにより採用された者をいい、その種類は次の各号の者をいう。</p> <p>(1) 見習職員<br/>第6条の試用期間中の者をいう</p> <p>(2) 正職員<br/>第6条の、試用期間を経て本採用された者をいう</p> <p>(3) 臨時職員<br/>繁忙期等に期間を定めて臨時に雇用された者をいう</p> <p>(4) 嘱託職員<br/>定年後嘱託職員として再雇用された者及び満60歳以降新たに嘱託として雇用された者をいう</p>   | <p>誤謬訂正</p> <p>誤謬訂正</p>          |
| <p>(採用決定者の提出書類)</p> <p>第5条 職員に採用された者は、採用後2週間以内に次の書類を組合に提出しなければならない。</p> <p>(1) 住所届 (住民票記載事項証明書)</p> <p>(2) 源泉徴収票 (前職ある者)</p> <p>(3) 扶養家族届 (世帯主のみ)</p> <p>(4) 通勤届</p> <p>(5) その他組合が必要と認められるもの。</p> <p>2 前項の提出書類の記載事項に異動があったときは、その都度すみやかに届出なければならない。</p>                       | <p>(採用決定者の提出書類)</p> <p>第5条 職員に採用された者は、採用後2週間以内に次の書類を組合に提出しなければならない。</p> <p>(1) 誓約書および身元保証書</p> <p>(2) 住所届 (住民票記載事項証明書)</p> <p>(3) 源泉徴収票 (前職ある者)</p> <p>(4) 扶養家族届 (世帯主のみ)</p> <p>(5) 通勤届</p> <p>(6) 個人番号カード表裏面の写し又は通知カードの写し及び当該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ものとして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「番号法」という。)施行規則で定める書類(ただし、対面で本人確認を行う場合は原本を提示する)</p> <p>(7) その他組合が必要と認めたもの。</p> | <p>不足項目追加</p> <p>マイナンバー制度・追加</p> |

|  |   |             |
|--|---|-------------|
|  | <p>2 前項第1号の身元保証人は独立生計を営む成年者とする</p> <p>3 第1項の提出書類の記載事項に異動があったときは、その都度すみやかに届出なければならない。</p>  | 不足項目追加      |
|  | <p>(個人情報及び特定個人情報の保護)</p> <p>第25条 職員は、組合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。</p> <p>2 職員が、職場又は職種を異動する場合、または退職する場合は、自らが管理していた組合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。</p> <p>3 組合における、特定個人情報等の取り扱いの詳細については、「特定個人情報等取扱規程」に定める。</p> <p>(インターネットの利用)</p> <p>第26条 職員は、掲示板、Twitter、Facebookまたはブログその他の方法により、インターネット等に以下の情報の書込みや画像等の掲載を行ってはならない。</p> <p>(1) 組合の名称等、組合で勤務していることを窺わせる一切の内容</p> <p>(2) 組合の施設・書類・勤務中の当該社職員および他の職員</p> <p>(3) 当該職員の業務内容</p> <p>(4) 組合の取引先・組合員に関する情報</p> <p>2 組合は、不適切な記載と判断した事項については、直ちに削除・修正の手続きを行う。</p> <p>3 勤務時間中は職務専念義務を負っていることを自覚し、インターネット上への個人的な書込みや閲覧は、短時間でも行ってはならない。</p> | マイナンバー制度・追加 |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  | (以後の条文 2 条ずれる。)  |  |
| <p>(懲戒)</p> <p>第 42 条 職員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、訓戒、減給又は出勤停止とする。</p> <p>(1) 正当な理由なく無断欠勤 3 日以上に及ぶとき。</p> <p>(2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務を怠ったとき。</p> <p>(3) 過失により組合に損害を与えたとき。</p> <p>(4) 素行不良で組合の秩序又は風紀を乱したとき。</p> <p>(5) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。</p> <p>2 職員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。この場合において、行政官庁の認定を受けたときは、労働基準法第 20 条に既定する予告手当は支給しない。但し、情状により、第 37 条に定める普通解雇又は減給もしくは出勤停止とすることができる。</p> <p>(1) 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。</p> <p>(2) 正当な理由なく無断欠勤 14 日以上及び、出勤の督促に応じなかったとき。</p> <p>(3) 正当に理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、数回にわたって注意を受けても改めなかったとき。</p> <p>(4) 正当な理由なくしばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。</p> <p>(5) 故意又は重大な過失により組合に重大な損害を与えたとき。</p> <p>(6) 組合内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかになったとき。(当該行為が軽微な違反である場合を除く。)</p> <p>(7) 素行不良で著しく組合内の秩序又は風紀を乱したとき。</p> | <p>(懲戒)</p> <p>第 44 条 職員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、訓戒、減給又は出勤停止とする。</p> <p>(1) 正当な理由なく無断欠勤 3 日以上に及ぶとき。</p> <p>(2) 正当な理由なくしばしば欠勤、遅刻、早退をするなど勤務を怠ったとき。</p> <p>(3) 過失により組合に損害を与えたとき。</p> <p>(4) 素行不良で組合の秩序又は風紀を乱したとき。</p> <p>(5) その他この規則に違反し、又は前各号に準ずる不都合な行為があったとき。</p> <p>2 職員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。この場合において、行政官庁の認定を受けたときは、労働基準法第 20 条に既定する予告手当は支給しない。但し、情状により、第 37 条に定める普通解雇又は減給もしくは出勤停止とすることができる。</p> <p>(1) 重要な経歴を詐称して雇用されたとき。</p> <p>(2) 正当な理由なく無断欠勤 14 日以上及び、出勤の督促に応じなかったとき。</p> <p>(3) 正当に理由なく無断でしばしば遅刻、早退又は欠勤を繰り返し、数回にわたって注意を受けても改めなかったとき。</p> <p>(4) 正当な理由なくしばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき。</p> <p>(5) 故意又は重大な過失により組合に重大な損害を与えたとき。</p> <p>(6) 組合内において刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行い、その犯罪事実が明らかになったとき。(当該行為が軽微な違反である場合を除く。)</p> <p>(7) 素行不良で著しく組合内の秩序又は風紀を乱したとき。</p> |  |

|   |   |                        |
|---|---|------------------------|
| <p>(8) 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度に関し改善の見込みがないと認められたとき。</p> <p>(9) 相手方の望まない性的言動により、円滑な服務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させ、又はその性的言動に対する相手方の対応によって、一定の不利益を与えるような行為を行ったとき。</p> <p>(10) 許可なく職務以外の目的で組合の施設、物品を使用したとき。</p> <p>(11) 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等により不当な金品を受け、若しくは求め、又は供給を受けたとき。</p> <p>(12) 私生活上の非違行為や組合に対する誹謗中傷等によって組合の名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき。</p> <p>(13) 組合の業務上重要な秘密を外部に漏洩して組合に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。</p> <p>(14) その他前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき。</p> <p>3 第2項の規定による職員の解雇に際して、職員から請求があった場合は、解雇の理由を記載した文書を交付する。</p> | <p>(8) 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度に関し改善の見込みがないと認められたとき。</p> <p>(9) 相手方の望まない性的言動により、円滑な服務遂行を妨げたり、職場の環境を悪化させ、又はその性的言動に対する相手方の対応によって、一定の不利益を与えるような行為を行ったとき。</p> <p>(10) 許可なく職務以外の目的で組合の施設、物品を使用したとき。</p> <p>(11) 職務上の地位を利用して私利を図り、又は取引先等により不当な金品を受け、若しくは求め、又は供給を受けたとき。</p> <p>(12) 私生活上の非違行為や組合に対する誹謗中傷等によって組合の名誉信用を傷つけ、業務に重大な悪影響を及ぼすような行為があったとき。</p> <p>(13) 組合の業務上重要な秘密を外部に漏洩して組合に損害を与え、又は業務の正常な運営を阻害したとき。</p> <p>(14) 第25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</p> <p>(15) その他前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき</p> <p>3 第2項の規定による職員の解雇に際して、職員から請求があった場合は、解雇の理由を記載した文書を交付する。</p> | <p>マイナンバー制度・追加</p>     |
| <p>(慶弔見舞金)</p> <p>第51条 職員が次に掲げる事項に該当するときは、組合規程第7条慶弔—第23条により慶弔金及び見舞金を支給する。</p> <p>(1) 結婚祝金</p> <p>(2) 死亡弔慰金(本人・本人の実父母・配偶者・一親等の子供)</p> <p>(3) 傷病見舞金</p> <p>(4) 災害見舞金</p> <p>(5) その他組合が必要と認めたとき</p>  | <p>(慶弔見舞金)</p> <p>第53条 職員が次に掲げる事項に該当するときは、慶弔金見舞金規程により慶弔金及び見舞金を支給する。</p> <p>(1) 結婚祝金</p> <p>(2) 死亡弔慰金(本人・本人の実父母・配偶者・一親等の子供)</p> <p>(3) 傷病見舞金</p> <p>(4) 災害見舞金</p> <p>(5) その他組合が必要と認めたとき</p>  | <p>慶弔金見舞金規程制定に伴う変更</p> |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | <p>第9章 雑則</p> <p>(教育)</p> <p>第55条 組合は、職員の人格を陶冶し、知識を高め技能を錬磨するために、教育計画に基づき、教育訓練を実施することがある。</p> <p>2 組合は、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職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。</p> <p>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。</p> <p>3 職員は、組合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。</p> | <p>不足項目<br/>追加</p> <p>マイナンバー<br/>制度・追加</p> |
| <p>附則</p> <p>1 この規則は、平成16年9月17日より施行する。</p> <p>2 この規則は、平成24年7月1日より一部改正する。</p> <p>3 この規則は、平成26年12月1日より一部改正する。</p> <p>4 この規則の改廃については、職員の意見を聴いて行うものとする</p> | <p>附則</p> <p>1 この規則は、平成16年9月17日より施行する。</p> <p>2 この規則は、平成24年7月1日より一部改正する。</p> <p>3 この規則は、平成26年12月1日より一部改正する。</p> <p>4 この規則は、平成28年4月12日より一部改正する。</p> <p>5 この規則の改廃については、職員の意見を聴いて行うものとする</p>   |  |