

こどもをまもろう みんなでまもろう



就業規則改正等の事前準備の留意点

こども性暴力防止法アドバイザー

益原 大亮 (TMI総合法律事務所 弁護士)

略語例

法	学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（令和6年法律第69号）
GL	こども家庭庁「こども性暴力防止法施行ガイドライン」（令和8年1月9日）
横断指針	こども家庭庁「教育・保育等を提供する事業者による児童対象性暴力等の防止等の取組を横断的に促進するための指針」（令和7年4月）

参照箇所

■ GL214~236頁

■ 別紙3「募集要項・求人票参考例」

1. 募集要項・求人票（例）—学校設置者等（保育所）の場合
2. 募集要項・求人票（例）—民間教育保育等事業者（認可外保育事業）の場合（認定後）
3. 募集要項・求人票（例）—民間教育保育等事業者（認可外保育事業）の場合（認定前）

■ 別紙4「誓約書・内定通知書参考例」

1. 誓約書
2. 内定通知書

■ 別紙5「就業規則参考例」

1. 対象業務従事者の範囲
2. 児童対象性暴力等及び不適切な行為の禁止
3. 犯罪事実確認の手續に応じる義務
4. 試用期間の解約事由
5. 懲戒事由
6. 附則

1. 防止措置の概要

1. 防止措置の概要 〔防止措置とは〕

- 対象事業者は、犯罪事実確認の結果や、児童等との面談・相談の結果その他の事情を踏まえ、対象業務従事者による「**児童対象性暴力等が行われるおそれ**」（以下「**おそれ**」という。）があると認めるときは、その者を対象業務に従事させないことその他の児童対象性暴力等を防止するために必要な措置（以下「**防止措置**」という。）を講じなければならない（**法6条、20条1項4号イ・25条**）。
- 防止措置として想定されるのは、雇用上の措置（内定取消し、試用期間中の解約、出向・転籍、配置転換、普通解雇、懲戒処分等）である。**法に基づく防止措置であっても、労働関係法令の制約が免除されるわけではなく、労働関係法令に沿って対応する必要がある。**

1. 防止措置の概要

〔 児童対象性暴力等の「おそれ」と防止措置の内容 〕

「おそれ」の内容	防止措置の内容
① 特定性犯罪事実該当者であった場合	• 原則、当該者を対象業務に従事させない。 （例：新規採用の場合は内定取消し等、現職者の場合は対象業務以外への配置転換等）
② 在籍する児童等やその保護者から、特定の対象業務従事者による児童対象性暴力等の被害の申出があった場合	• 被害拡大防止のため、被害が疑われる児童等と加害が疑われる者の接触の回避を行う。 （例：一時的に対象業務から外し、自宅待機や別業務に従事させるなど）
③ 調査等の結果、児童対象性暴力等が行われたと合理的に判断される場合	• 原則、当該者を対象業務に従事させない。 （例：懲戒事由に該当する場合には、就業規則に沿った対応を行うとともに、防止措置として不十分である場合には、対象業務以外への配置転換等を講じるなど）
④ 調査等の結果、児童対象性暴力等には該当しないが不適切な行為が行われたと合理的に判断される場合	• 重大な不適切な行為である場合には、③に準じた対応を行う。 • 初回かつ比較的軽微なものであるような場合は、まずは、当該行為を繰り返さないように指導や研修受講命令を行い、注意深くその後の経過観察を行うなど、段階的な対応を行うことも考えられるが、指導したにも関わらず、同様の行為を繰り返した場合には、③に準じてより厳格な対応を行うことが考えられる。

2. 特定性犯罪前科があった場合（おそれ①）

2. 特定性犯罪前科があった場合（おそれ①）

内定取消し

- 判例上、採用内定取消しは、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ、社会通念上相当として是認することができるものに限られる。
- 防止措置の「おそれ①」との関係では、採用内定後に犯罪事実確認の結果、特定性犯罪前科が判明したとしても、採用プロセスの中で特定性犯罪前科の有無を明確に確認していなければ、法的に有効な形で採用内定取消しを行うことができない可能性がある（*1）。

懲戒処分

- 判例上、使用者が労働者に対し、懲戒処分を行うためには、あらかじめ就業規則において、懲戒事由及び懲戒種別を定め、その就業規則を労働者に周知する必要があるとされている。また、懲戒処分は、就業規則上の懲戒事由に該当するとともに、懲戒処分の相当性がなければ無効となる（労働契約法15条）。
- 防止措置の「おそれ①」との関係では、採用プロセスにおいて、特定性犯罪前科がないと申告したにもかかわらず、雇用後に犯罪事実確認の結果、特定性犯罪前科があることが判明した場合は、就業規則上の懲戒事由として「重要な経歴の詐称」が定められていれば、その懲戒事由に該当し、事案を踏まえながら、懲戒解雇等を検討することが考えられる（GL225～226頁、GL229頁の図表72）。

*1 新規採用者であっても、いまま特例が適用されることにより、対象業務に従事させた後に犯罪事実確認を行う場合があるため、試用期間中に犯罪事実確認を行い、特定性犯罪事実該当者であることが明らかになる場合が生じることが想定される（GL221頁）。試用期間中の解約も、内定取消しと考え方は概ね同じであり、防止措置の「おそれ①」との関係では、就業規則に試用期間中の解約事由として「重要な経歴の詐称」が定められている場合で、採用選考過程において特定性犯罪前科の有無を明示的に確認していたにもかかわらず、虚偽申告又は黙秘があり、試用期間中の犯罪事実確認により特定性犯罪歴事実該当者であることが明らかになったときは、当該事由に該当するものとして試用期間中の解約ができると考えられる（GL221頁）。

2. 特定性犯罪前科があった場合（おそれ①）

- 犯罪事実確認による特定性犯罪前科があった場合は「おそれ①」の対応を行う。
- あらかじめ以下の対応をした上で、求職者に特定性犯罪前科の有無を事前に確認した結果、本人から特定性犯罪前科がない旨の申告があったものの、実際には特定性犯罪前科があった場合、内定取消事由、懲戒事由等としての「重要な経歴の詐称」に該当するものと考えられる。

①内定通知書等（*1）に内定取消事由として（GL別紙4「2.内定通知書」）、就業規則に試用期間中の解約事由や懲戒事由等として、「重要な経歴の詐称」等を定めて周知しておく（GL別紙5「4.試用期間中の解約事由」・「5.懲戒事由」）

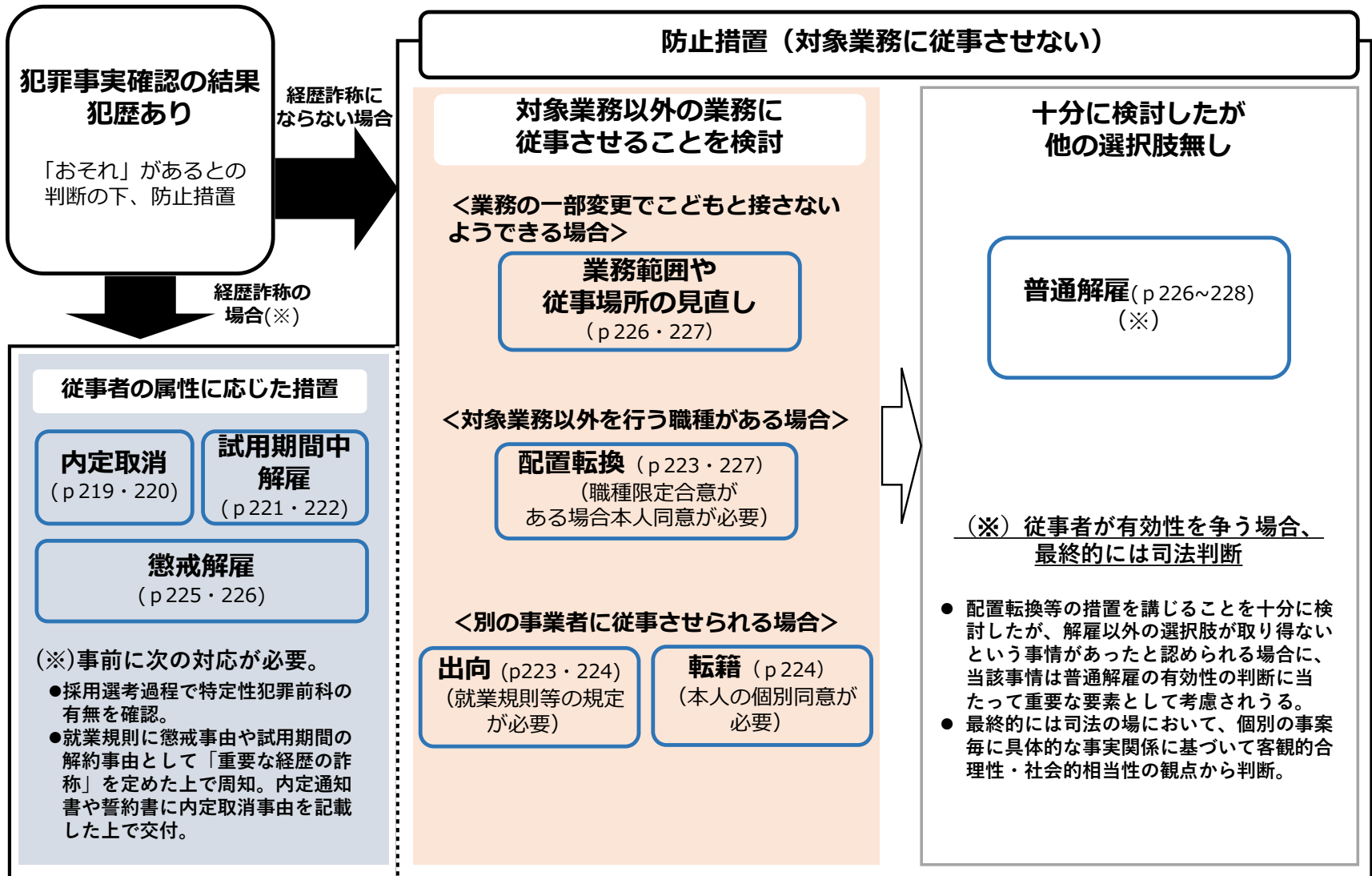
②採用募集要項の採用条件に、特定性犯罪前科がないこと等を明示する（GL別紙4「募集要項・求人票」）

③誓約書、履歴書等を通して、特定性犯罪前科の有無等を書面等で明示的に確認する（GL別紙4「1.誓約書」）

上記対応を行っている場合	施行時・認定時現職者	犯罪事実確認の結果、特定性犯罪前科があることが判明したときは、重要な経歴を詐称したものとして懲戒事由に該当する。 → 懲戒解雇
	採用内定者・試用期間中	犯罪事実確認の結果、特定性犯罪前科があることが判明したときは、重要な経歴を詐称したものとして、内定取消事由・試用期間中の解約事由等に該当する。 → 内定取消し・試用期間中の解約
上記対応を行っていない場合	施行時・認定時現職者	犯罪事実確認の結果、特定性犯罪前科があることが判明したとしても、重要な経歴を詐称したものとはいえず、懲戒事由に該当しない可能性がある。 → 次頁の図の「経歴詐称にならない場合」を検討。
	採用内定者・試用期間中	犯罪事実確認の結果、特定性犯罪前科があることが判明したとしても、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実とはいえず、内定取消しを行うことはできない可能性がある。 → 次頁の図の「経歴詐称にならない場合」を検討。

*1 判例上、誓約書等に記載の内定取消事由に基づき内定取消しを行うことは可能であるとされているため、内定通知書や誓約書に加えて、就業規則にも内定取消事由を定めることまでは要しない。

2. 特定性犯罪前科があった場合（おそれ①）



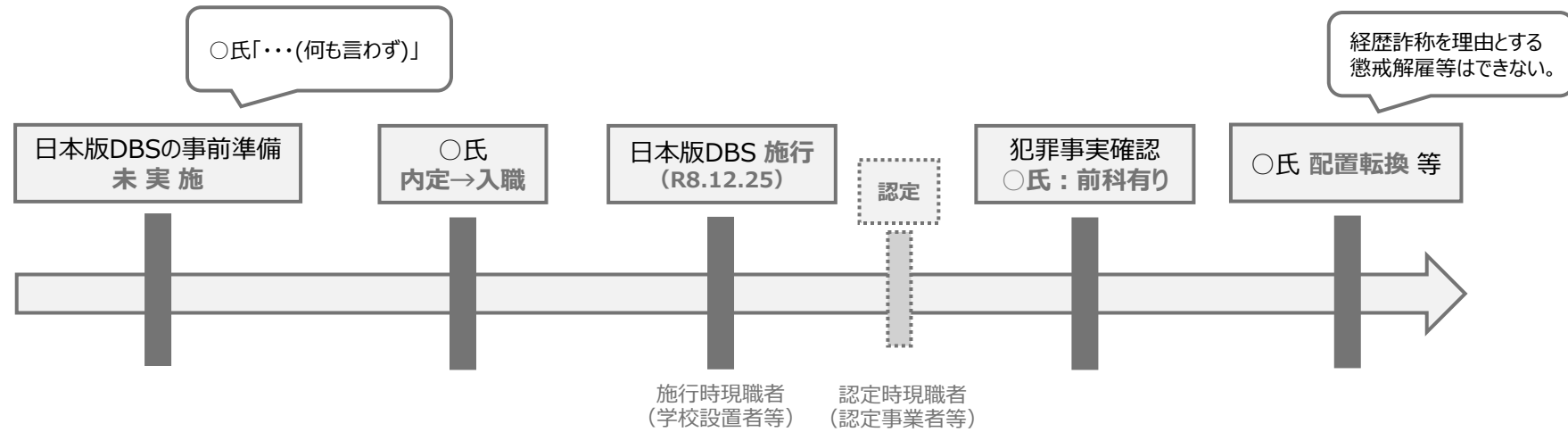
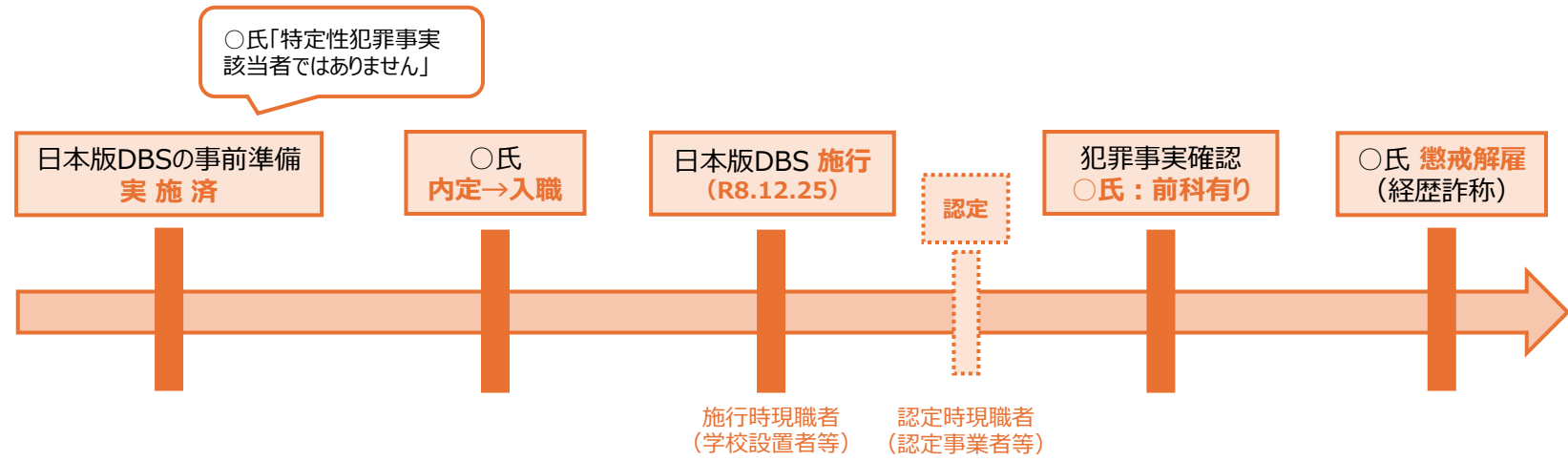
●上掲の措置を講じるまでに一定期間を要する場合、暫定的な対応として、自宅待機命令による自宅待機等により対象業務に従事させないことが必要。(p228)

2. 特定性犯罪前科があった場合（おそれ①）

[施行時・認定時現職者が特定性犯罪事実該当者であった場合]

*** 日本版DBSの事前準備**

- ・就業規則の懲戒事由に「重要な経歴の詐称」を規定
- ・採用募集要項の採用条件に、特定性犯罪前科がないこと等を明示
- ・誓約書等を通して、特定性犯罪前科の有無等を書面等で確認



2. 特定性犯罪前科があった場合（おそれ①）

【新規採用者が特定性犯罪事実該当者であった場合】

* 日本版DBS施行後/認定後を想定

* 日本版DBSの事前準備

- 就業規則の懲戒事由に「重要な経歴の詐称」を規定
- 採用募集要項の採用条件に、特定性犯罪前科がないこと等を明示
- 誓約書等を通して、特定性犯罪前科の有無等を書面等で確認



2. 特定性犯罪前科があった場合（おそれ①）

募集要項・求人票
(GL別紙3)

学校設置者等（保育所）の場合

記載項目	記載例
①業務内容	(雇入れ直後) 保育業務 (変更の範囲) なし
②契約期間	期間の定めなし
③試用期間	試用期間あり(〇か月)
④就業場所	(雇入れ直後) 〇〇〇〇保育園 (変更の範囲) 当法人の施設
⑤就業時間	7:15~18:30のうち7.5時間(シフト勤務)
⑥休憩時間	12:00~13:00
⑦休日	土日、祝日(年末年始を含む)
⑧時間外労働	あり(月平均〇〇時間)
⑨賃金	月給 〇〇万円(ただし、試用期間中は月給〇〇万円)
⑩加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
⑪受動喫煙防止措置	屋内禁煙
⑫募集者の氏名又は名称	社会福祉法人〇〇〇〇
⑬特記事項	<ul style="list-style-type: none"> 本業務へ従事するに当たっては、令和8年12月25日までに施行予定の学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（令和6年法律第69号。以下「子ども性暴力防止法」といいます。）に基づき、特定性犯罪の前科の有無を確認するための犯罪事実確認が必要となります。 特定性犯罪の前科がある場合（特定性犯罪事実該当者の場合）は、子ども性暴力防止法に基づき、本業務に従事させないこと等の措置を講じる必要があるため、当法人の採用条件の一つとして、特定性犯罪の前科がないことを求めることとしています。 このため、予め、採用選考過程において、誓約書や履歴書等により、特定性犯罪の前科の有無を確認いたします。 <p>※「特定性犯罪」、「特定性犯罪事実該当者」の内容は別紙参照条文をご参照ください。</p>

* 別紙として参照条文を掲載（GL別紙3参照）。なお、法の施行後に本ひな型を使用する際は「令和8年12月25日までに施行予定の」という文言は外す。

2. 特定性犯罪前科があった場合（おそれ①）

募集要項・求人票
(GL別紙3)

民間教育保育等事業者（認可外保育事業）の場合（認定後）

記載項目	記載例
①業務内容	(雇入れ直後) 保育業務 (変更の範囲) なし
②契約期間	期間の定めなし
③試用期間	試用期間あり(〇か月)
④就業場所	(雇入れ直後) 〇〇〇〇保育園 (変更の範囲) 当社の事業所
⑤就業時間	7:15~18:30のうち7.5時間(シフト勤務)
⑥休憩時間	12:00~13:00
⑦休日	土日、祝日(年末年始を含む)
⑧時間外労働	あり(月平均〇〇時間)
⑨賃金	月給 〇〇万円(ただし、試用期間中は月給〇〇万円)
⑩加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
⑪受動喫煙防止措置	屋内禁煙
⑫募集者の氏名又は名称	株式会社〇〇〇〇
⑬特記事項	<ul style="list-style-type: none">・当社は、認可外保育事業について、学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（令和6年法律第69号。以下「子ども性暴力防止法」といいます。）に基づく認定を受けた事業者です。・本業務へ従事するに当たっては、子ども性暴力防止法に基づき、特定性犯罪の前科の有無を確認するための犯罪事実確認が必要となります。・特定性犯罪の前科がある場合（特定性犯罪事実該当者の場合）は、子ども性暴力防止法に基づき、本業務に従事させないこと等の措置を講じる必要があるため、当社の採用条件の一つとして、特定性犯罪の前科がないことを求めることとしています。・このため、予め、採用選考過程において、誓約書や履歴書等により、特定性犯罪の前科の有無を確認いたします。 <p>※「特定性犯罪」、「特定性犯罪事実該当者」の内容は別紙参照条文をご参照ください。</p>

* 別紙として参照条文を掲載（GL別紙3参照）。

2. 特定性犯罪前科があった場合（おそれ①）

募集要項・求人票
(GL別紙3)

民間教育保育等事業者（認可外保育事業）の場合（認定前）

記載項目	記載例
①業務内容	(雇入れ直後) 保育業務 (変更の範囲) なし
②契約期間	期間の定めなし
③試用期間	試用期間あり(〇か月)
④就業場所	(雇入れ直後) 〇〇〇〇保育園 (変更の範囲) 当社の事業所
⑤就業時間	7:15~18:30のうち7.5時間(シフト勤務)
⑥休憩時間	12:00~13:00
⑦休日	土日、祝日(年末年始を含む)
⑧時間外労働	あり(月平均〇〇時間)
⑨賃金	月給 〇〇万円(ただし、試用期間中は月給〇〇万円)
⑩加入保険	雇用保険、労災保険、厚生年金、健康保険
⑪受動喫煙防止措置	屋内禁煙
⑫募集者の氏名又は名称	株式会社〇〇〇〇
⑬特記事項	<ul style="list-style-type: none"> 当社は、認可外保育事業について、令和8年12月25日までに施行予定の学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（令和6年法律第69号。以下「子ども性暴力防止法」といいます。）に基づく認定申請を行う予定です。 当社が認定を受けた場合、本業務へ従事するに当たっては、子ども性暴力防止法に基づき、特定性犯罪の前科の有無を確認するための犯罪事実確認が必要となります。 特定性犯罪の前科がある場合（特定性犯罪事実該当者の場合）は、子ども性暴力防止法に基づき、本業務に従事させないこと等の措置を講じる必要があるため、当社の採用条件の一つとして、特定性犯罪の前科がないことを求めることとしています。 このため、予め、採用選考過程において、誓約書や履歴書等により、特定性犯罪の前科の有無を確認いたします。 <p>※「特定性犯罪」、「特定性犯罪事実該当者」の内容は別紙参照条文をご参照ください。</p>

* 別紙として参照条文を掲載（GL別紙3参照）。なお、法の施行後に本ひな型を使用する際は「令和8年12月25日までに施行予定の」という文言は外す。

2. 特定性犯罪前科があった場合（おそれ①）

赤字：採用過程（経歴詐称）関係
青字：犯罪事実確認の手續関係

誓約書 (GL別紙4)

私は、貴法人の採用選考に際し、以下の事項を誓約いたします。

1. 私は、裏面記載の、令和8年12月25日までに施行予定の学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（令和6年法律第69号）第2条第8項に規定する特定性犯罪事実該当者ではありません。
2. 採用選考の過程で提出する書類及び申告する内容はすべて事実であり、事実と異なる申告は一切いたしません。

- * 裏面には参照条文を掲載（GL別紙4参照）。
- * 法の施行後に本ひな型を使用する際は「令和8年12月25日までに施行予定の」という文言は外す。

内定通知書 (GL別紙4)

● 内定取消事由

- ① ~~~
 - ② ~~~
- 学歴、職歴、資格、犯罪歴その他の重要な経歴の詐称があるとき。
 - 法人から対応を指示された学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（令和6年法律第69号）に基づく犯罪事実確認に必要な手續等に対応しないとき。
 - 犯罪その他社会的に不相当な行為を行い従業員として不適格と法人が判断したとき。
 - その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

- * 内定取消事由は、内定後に提出させる誓約書に記載することとしても差し支えない。

就業規則 (GL別紙5)

（試用期間）

第〇条 職員として新たに採用した者については、就労開始日から〇か月間を試用期間とする。~~~。

2 ~~~

...

- 採用時までの申告事項が事実と異なり、学歴、職歴、資格、犯罪歴その他の重要な経歴の詐称があると認められた場合その他職員として不適格であると認めた場合は、試用期間中に解雇することがある。~~~。

（懲戒の事由）

第〇条 職員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、出勤停止、降格、諭旨退職又は懲戒解雇（注：就業規則の別条に定める懲戒の種類を列挙）】とする。

一 ~~~

...

- 法人内の秩序又は風紀を乱したとき。
- 本規則その他法人の定める規程に違反したとき。
- 業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- 児童性暴力防止法に規定する児童対象性暴力等に該当する行為又はそれにつながる不適切な行為を行ったとき。
- 学歴、職歴、資格、犯罪歴等の重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
- 刑法その他刑罰法規の各規定に違反する行為を行ったとき。

...

X その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

（犯罪事実確認の手續に応じる義務）

第〇条 職員は、法人の指示に従い、児童性暴力防止法に基づく犯罪事実確認に必要な手續等に対応しなければならない。

3. 児童対象性暴力等・不適切な行為の発 生の場合（おそれ③・④）

3. 児童対象性暴力等・不適切な行為の発生の場合（おそれ③・④）

- 就業規則において、①子ども性暴力防止法に基づく防止措置の対象となる児童対象性暴力等やそれにつながる不適切な行為の範囲、②教育、保育等を提供する場においてこれらの行為を行うことは本法の趣旨や規定に反する行為であり厳格な懲戒処分の対象になり得ることを定め、従事者に周知・伝達する。
- 「不適切な行為」の内容は、各施設・事業の性質や対象児童等の年齢・発達の状況等によって異なることが想定される。横断指針の例示も参考に、従事者が過度に委縮することがないよう留意しつつ、各事業者の実態に応じて明確化する。

就業規則（GL別紙5）

（児童対象性暴力等及び不適切な行為の禁止）

第〇条 職員は、子ども性暴力防止法第2条第2項に規定する児童対象性暴力等として次に掲げる行為をしてはならない。

- 一 児童等（子ども性暴力防止法第2条第1項に規定するものをいう。以下同じ。）に性交等（刑法（明治40年法律第45号）第177条（不同意性交等）に規定する性交等をいう。以下この号において同じ。）をすること又は児童等をして性交等をさせること（同法第177条（不同意性交等）の罪に当たる行為、児童福祉法（昭和22年法律第164号）第34条第1項第6号の淫行罪に当たる行為及び条例により禁止される性交等に当たる行為を含み、児童等から暴行又は脅迫を受けて当該児童等に性交等をした場合及び児童等の心身に有害な影響を与えるおそれがないと認められる特別の事情がある場合を除く。）
 - 二 児童等にわいせつな行為をすること又はわいせつな行為をさせること（刑法第176条（不同意わいせつ）の罪に当たる行為、児童福祉法第34条第1項第6号の淫行罪に当たる行為及び条例により禁止されるわいせつな行為に当たる行為を含み、前号に掲げるものを除く。）
 - 三 刑法第182条（16歳未満の者に対する面会要求等）の罪、児童買春、児童ポルノに係る行為等の規制及び処罰並びに児童の保護等に関する法律（平成11年法律第52号。以下「児童ポルノ法」という。）第5条（児童買春周旋）、第6条（児童買春勧誘）、第7条（児童ポルノ所持、提供等）若しくは第8条（児童買春等目的的人身売買等）の罪又は性的な姿態を撮影する行為等の処罰及び押収物に記録された性的な姿態の影像に係る電磁的記録の消去等に関する法律（令和5年法律第67号）第2条（性的姿態等撮影）、第3条（性的影像記録提供等）、第4条（性的影像記録保管）、第5条（性的姿態等影像送信）若しくは第6条（性的姿態等影像記録）の罪（児童等に係るものに限る。）に当たる行為をすること（前二号に掲げるものを除く。）
 - 四 児童等に次に掲げる行為（児童等の心身に有害な影響を与えるものに限る。）であって児童等を著しく羞恥させ、若しくは児童等に不安を覚えさせるようなものをする事又は児童等をしてそのような行為をさせること（前三号に掲げるものを除く。）
 - イ 衣服その他の身に着ける物の上から又は直接に人の性的な部位（児童ポルノ法第2条第3項第3号に規定する性的な部位をいう。）その他の身体の一部に触れること（条例により禁止される痴漢行為を含む。）
 - ロ 通常衣服で隠されている人の下着又は身体を撮影し、又は撮影する目的で写真機その他の機器を差し向け、若しくは設置すること（条例により禁止される盗撮行為を含む。）
 - 五 児童等に対し、性的羞恥心を害する言動（口頭の発言に限らず、ソーシャルネットワーキングサービスや電子メール等を用いることを含む。）であって、児童等の心身に有害な影響を与えるものをする事（児童等に対する悪質なセクシュアル・ハラスメント（児童等を不快にさせる性的な言動）を含み、前各号に掲げるものを除く。）
- 2 職員は、前項に規定する児童対象性暴力等につながり得る不適切な行為として次に掲げる行為をしてはならない。
- 一 児童等と私的な連絡先（SNSアカウントを含む。）を交換し、私的なやり取りを行うこと
 - 二 私的に児童等と事業所外で会うこと
 - ...
 - X その他前各号に準ずる児童対象性暴力等につながり得る不適切な行為
- 3 職員は、前二項に掲げる行為を行い、又は当該行為を理由として逮捕若しくは起訴された場合は、法人に速やかに報告しなければならない。

各施設・事業の性質や対象児童等の年齢・発達の状況等によって異なることが想定される。従事者が過度に委縮することがないよう留意しつつ、各事業者の実態に応じて明確化すること。

3.児童対象性暴力等・不適切な行為の発生の場合（おそれ③・④）

- 判例上、使用者が労働者に対し、懲戒処分を行うためには、あらかじめ就業規則において、懲戒事由及び懲戒種別を定め、その就業規則を労働者に周知する必要があるとされている。また、懲戒処分は、就業規則上の懲戒事由に該当するとともに、懲戒処分の相当性がなければ無効となる（労働契約法15条）。
- 防止措置のうち「おそれ③・④」との関係では、就業規則に児童対象性暴力等や不適切な行為の範囲とそれらを行ってはならない旨を定め、その違反が懲戒事由に該当する形になっている中、実際に児童対象性暴力等や不適切な行為が発生した場合は、その具体的な事実関係（重大性・悪質性等）に応じて、懲戒処分を実施することになるが、懲戒解雇や諭旨退職以外の懲戒処分を実施する場合は、それのみではこどもとの接触を回避することには直ちにはつながらないので、配置転換等を行うことも必要である（GL232頁）。

就業規則 (GL別紙5)

(懲戒の事由)

第〇条 職員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、出勤停止、降格、諭旨退職又は懲戒解雇（注：就業規則の別条に定める懲戒の種類を列挙）】とする。

— ~~~~

...

- 法人内の秩序又は風紀を乱したとき。
- 本規則其他法人の定める規程に違反したとき。
- 業務上の指示・命令に従わなかったとき。
- こども性暴力防止法に規定する児童対象性暴力等に該当する行為又はそれにつながる不適切な行為を行ったとき。
- 学歴、職歴、資格、犯罪歴等の重要な経歴を詐称して雇用されたとき。
- 刑法其他刑罰法規の各規定に違反する行為を行ったとき。

...

X その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

3.児童対象性暴力等・不適切な行為の発生の場合（おそれ③・④）

- 児童等やその保護者から被害申出があった場合は「おそれ②」の対応を行う。
- 対象業務従事者が「児童対象性暴力等」又は不適切な行為に該当する行為を行った場合、その事案に応じて「おそれ③④」の対応を行う。

「おそれ」のパターン	防止措置	留意点
「おそれ②」 → 被害拡大防止のため、被害が疑われる児童等と加害が疑われる教員等の接触の回避を行う（例：一時的に対象業務から外し、自宅待機や別業務に従事させるなど）	自宅待機命令（暫定的措置）	<ul style="list-style-type: none"> ・ GL229～230頁参照 ・ その後の事実調査に基づき「おそれ③・④」に移行
「おそれ③」 「おそれ④」のうち重大な不適切な行為や指導したにも関わらず同様の行為を繰り返した場合 → 原則、当該教員等を対象業務に従事させない（例：懲戒事由に該当する場合には、就業規則に沿った対応を行うとともに、防止措置として不十分である場合には、対象業務以外への配置転換等を講じるなど）	㊦ 懲戒解雇、諭旨退職、普通解雇 ① ㊦以外の懲戒処分 ㊧ 配置転換等	<ul style="list-style-type: none"> ・ GL217～218頁、230～233頁参照 ・ GL217～218頁、230～233頁参照 ・ 懲戒解雇や諭旨退職以外の懲戒処分を実施する場合は、それのみではこどもとの接触を回避することには直ちにはつながらないので、配置転換等（㊧）も必要。 ・ GL217～218頁参照
「おそれ④」のうち初回かつ比較的軽微なもの → 当該行為を繰り返さないように指導や研修受講命令を行い、注意深くその後の経過観察を行うなど、段階的な対応を行う	注意指導や研修受講命令	<ul style="list-style-type: none"> ・ GL233頁参照

4. その他

4.その他

〔対象業務従事者の範囲〕

- 対象事業者において、法の対象となる対象業務従事者に該当する職種の者について、あらかじめ就業規則等で定める（GL別紙5「1.対象業務従事者の範囲」）。その上で、募集段階で（現職者は法施行日までに）従事者本人に対象業務従事者となり得る旨等を書面等により通知する。
- 対象業務従事者の具体例は、GL42~47頁（教員等）、GL60~64頁（教育保育等従事者）参照。
- 契約社員、パートタイム労働者、アルバイト、定年後再雇用者等について、別途規程を設けている場合は、就業規則本則と同様に対象業務従事者を規定する。

〔学校設置者等向け〕

（教員等）

第〇条 当法人の職員のうち、次の各号に掲げる者は学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（令和6年法律第69号。以下「こども性暴力防止法」という。）第2条第4項に規定する教員等に該当するものとする。ただし、第九号から第十三号に掲げる者については、業務を通して児童等と接する機会のない者を除く。

- 一 園長
- 二 副園長
- 三 事務局長
- 四 主任
- 五 副主任
- 六 保育士
- 七 保育補助
- 八 保健師、看護師、准看護師
- 九 管理栄養士、栄養士
- 十 調理員
- 十一 事務員
- 十二 送迎バス運転手
- 十三 送迎バス添乗員

〔認定事業者等向け〕

（教育保育等従事者）

第〇条 当法人の職員のうち、次の各号に掲げる者は学校設置者等及び民間教育保育等事業者による児童対象性暴力等の防止等のための措置に関する法律（令和6年法律第69号。以下「こども性暴力防止法」という。）第2条第6項に規定する教育保育等従事者に該当するものとする。ただし、第四号及び第五号に掲げる者については、業務を通して児童等と接する機会のない者を除く。

- 一 教室長
- 二 事務部長
- 三 講師
- 四 事務員
- 五 警備員

4.その他 (附則)

- 就業規則の規定例は、法の施行前の段階から施行・適用することが想定される。
- 法の施行前の段階から施行・適用することに鑑み、上記の点についてトラブルが生じないよう、明確化の観点から、就業規則の附則において、新規制定又は改定に係る就業規則の施行日を定めるとともに、法の施行前であっても適用されるものとする旨を定める (GL別紙5「6.附則」)。

(附則)

- 1 この就業規則は、令和○年○月○日に施行する。
- 2 この就業規則は、こども性暴力防止法の施行前であっても適用されるものとする。

5. 事業者が法の施行前からあらかじめ行うべきと考えられる事項

5.事業者が法の施行前からあらかじめ行うべきと考えられる事項

事業者が法の施行前からあらかじめ行うべきと考えられる事項は次のとおり（GL235～236頁・別紙3～5）。

あらかじめ定めておくべき事項	あらかじめ確認・伝達しておくべき事項
<ul style="list-style-type: none"> ○ 各施設・事業における対象業務従事者の範囲 → GL別紙5「1.対象業務従事者の範囲」 ○ 内定取消事由や試用期間に係る解約事由として、「重要な経歴の詐称」を定めること → 経歴詐称を理由として、「内定取消し」、「試用期間中の解約」につながるもの → GL別紙5「4.試用期間の解約事由」、GL別紙4「2.内定通知書」 ○ 就業規則において懲戒事由として次の内容を定めること <ul style="list-style-type: none"> ・ 重要な経歴の詐称 → 経歴詐称を理由として「懲戒処分」につながるもの → GL別紙5「5.懲戒事由」 ・ 「刑罰法規の各規定に違反する行為が認められた場合」、「企業秩序を乱した場合」等の一般的な刑罰法規違反・企業秩序義務違反 ・ 「正当な理由なく業務上の指示・命令に従わなかったとき」等の一般的な業務命令違反 ・ 「こども性暴力防止法上の「児童対象性暴力等」に該当する行為を行ったとき」、「児童対象性暴力等につながる不適切な行為を行ったとき」 → 児童対象性暴力等や不適切行為、業務命令違反（犯罪事実確認の対応義務違反等）を理由として、「懲戒処分」につながるもの → GL別紙5「5.懲戒事由」、「3.犯罪事実確認の手に応じる義務」 ○ 就業規則及びその他服務規律等を定めた文書において次の内容を定めること <ul style="list-style-type: none"> ・ 「児童対象性暴力等」・「児童対象性暴力等につながる不適切な行為」の範囲（*1） ・ 教育や保育を提供する場においてこれらの行為を行ってはならないこと ・ これらの行為を行ったり、それを理由として刑罰を科されたりした場合は、速やかに報告すること → 児童対象性暴力等や不適切行為を理由として「懲戒処分」、「普通解雇」につながるもの → GL別紙5「2.児童対象性暴力等及び不適切な行為の禁止」、「5.懲戒事由」 ○ 採用募集要項の採用条件や内定前（履歴書提出時）の誓約書の誓約事項として、特定性犯罪前科がないことを明示すること → 経歴詐称を理由として「内定取消し」、「試用期間中の解約」、「懲戒処分」につながるもの → GL別紙3「募集要項・求人票」、GL別紙4「1.誓約書」 	<ul style="list-style-type: none"> 【確認事項】 ○ 求職者の特定性犯罪の前科の有無 ※採用面接等を通して、書面等で確認・伝達等 → 経歴詐称を理由として「内定取消し」、「試用期間中の解約」、「懲戒処分」につながるもの 【事前伝達等事項】 ○ 制度の趣旨・目的、各施設・事業における対象業務従事者の範囲、個人情報の管理は徹底されること ○ 施行時・認定時又は採用内定後等に、犯罪事実確認の対象となること及び申請従事者から国に対して戸籍等の提出を行う必要があること ※書面等で確認・伝達等 ○ 犯罪事実確認の結果、特定性犯罪事実該当者であることが確認された場合又は戸籍等の提出が行われず、法定の期限までに犯罪事実確認書の交付が行われない場合には、対象業務に従事させることができないこと ※書面等で確認・伝達等 ○ 内定取消事由や試用期間に係る解約事由として、「重要な経歴の詐称」を定めていること ○ 就業規則に定める重要な経歴の詐称・刑罰法規違反・企業秩序義務違反・業務命令違反等の懲戒事由に該当する場合は、懲戒処分の対象になり得ること。特に、「児童対象性暴力等」及び「児童対象性暴力等につながる不適切な行為」はこども性暴力防止法の趣旨や規定に反する行為であり、厳格な懲戒処分の対象になり得ること ○ その他、採用募集要項の採用条件や内定前（履歴書提出時）の誓約書、関連する服務規律等を定めた文書等の内容 ※書面等で確認・伝達等

*1 なお、民間教育保育等事業者の認定等の申請に際しては、就業規則及びその他服務規律等を定めた文書において定めた「児童対象性暴力等」及び「児童対象性暴力等につながる不適切な行為」は、児童対象性暴力等対処規程にも定める必要がある。