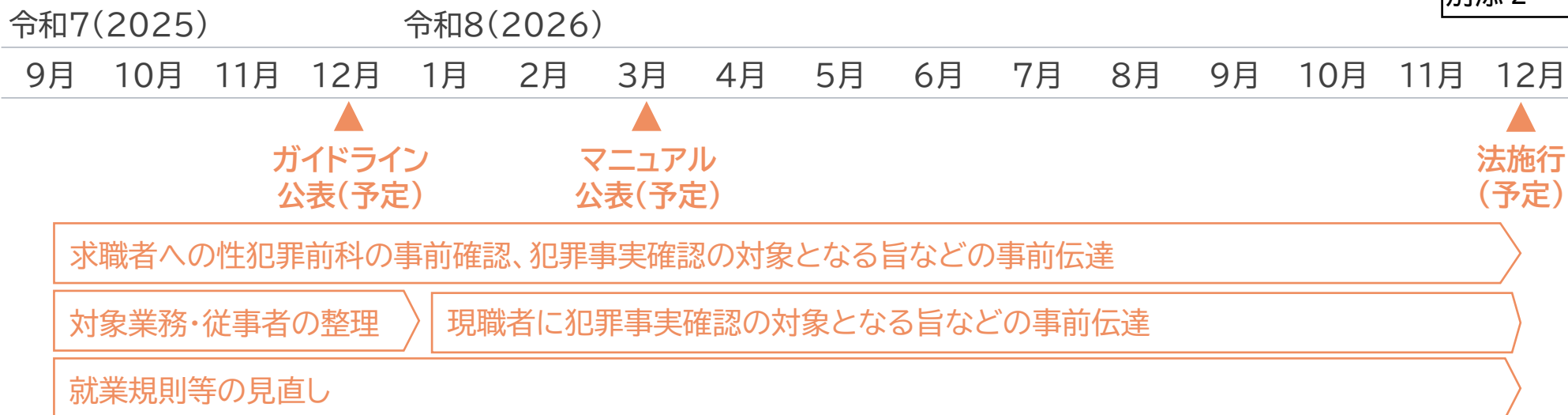




こども性暴力防止法に基づき、犯罪事実確認・防止措置を講じるに当たり、従事者とのトラブルを防ぐため、事前の準備が必要となります。

- 犯罪事実確認の結果、性犯罪前科が確認されるなど、性暴力のおそれがあると判断される従事者については、防止措置として、雇用管理上の措置が必要となります。
- 雇用管理上の措置として、具体的には、従事者の配置転換や業務範囲の限定、内定取消し、懲戒処分などが想定されます。
- 制度開始後のトラブル防止の観点から、制度開始前のいまから、就業規則等の整備や従事者への事前の確認・伝達等を事前に行っておくことが重要です。

法施行前に対応しておくべきこと(犯罪事実確認・防止措置の準備)

事前に定めておくこと

事前に従事者に確認・伝達すること

雇用管理上の措置への影響

採用募集時の対応

- 採用募集要項(★)の採用条件に、性犯罪歴がないことを明示する。
- 内定通知書(★)に、内定取消し事由として「重要な経歴の詐称」を定める。

- 履歴書、採用面接、誓約書(★)等を通して、性犯罪歴の有無を書面等で明示的に確認する。
- 内定取消し事由として「重要な経歴の詐称」を定めていることなどを伝達する。

性犯罪歴の有無を事前に確認した際、本人から性犯罪歴はない旨の申告があったが、実際には性犯罪歴があった場合、内定取消し事由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。

就業規則等の整備

- 対象業務従事者の範囲
- 児童対象性暴力等や、不適切な行為の範囲
- 犯罪事実確認の手續に応じる義務
- 試用期間の解約事由として重要な経歴の詐称
- 懲戒事由として重要な経歴の詐称、刑罰法規違反、企業秩序義務違反、業務命令違反、児童対象性暴力等や、不適切な行為に該当する行為を行った場合などを就業規則(★)等に定める。

- 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
- 左記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不適切な行為は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などを周知・伝達する。

懲戒種別と懲戒事由を就業規則に定め、その就業規則を周知している場合は、懲戒処分を行うことができる。

1. 対象業務従事者の範囲

○こども性暴力防止法においては、対象事業者には、対象業務従事者による児童対象性暴力等の防止等をする責務があることを明らかにし、その講ずべき措置等について定めています。この対象となる対象業務従事者は、児童等に対して教育、保育等に関する業務を行う者のうち、その業務の実態が次に掲げる3つの要件を満たすものが該当します。

- ①支配性：児童等に対する教育、保育等を通じて、支配的・優越的立場に立つこと
- ②継続性：教育、保育等を通じて児童等と生活を共にするなどして、こどもに対して継続的な人間関係を持つこと
- ③閉鎖性：保護者や他の従事者の監視が届かず、他者の目に触れにくい状況の下で、教育・保育等を提供すること

○対象事業者においては、こども性暴力防止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、予め就業規則等で定めることが適当です。

※ 対象業務従事者に該当する職種については、「中間とりまとめ」（令和7年9月29日こども性暴力防止法施行準備検討会）において、「職種全体が対象になるもの」「職種の一部が対象になり得るもの」等を例示していますので参照ください。

※ 次の規定例は、中間とりまとめにおいて「職種の一部が対象になり得るもの」に分類されているものも含めて対象業務従事者として定義していますが、あくまで例示であり、各事業者が行う事業の実態に応じて支配性・継続性・閉鎖性の基準に基づき判断・特定することが必要です。

また、同じ職種であっても対象業務従事者に該当する者とならない者がいる場合には、規定例中の「事務員」の例のように対象となるものを限定して規定することが考えられます。

○その上で、募集段階で（現職者はこども性暴力防止法の施行日までに）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ことが適当です。

○また、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も、上記の3要件を満たす場合は対象業務従事者に該当するため、これらの労働者に関する規程を別途定めている場合は、就業規則本則と同様に対象業務従事者として規定することが適当です。

（規定の参考例：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

(規定の参考例：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

2. 児童対象性暴力等及び不適切な行為の禁止

○服務規律等を定めた文書（就業規則等）において、①こ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・伝達することが適当です（「5. 懲戒事由」も参照）。

○なお、不適切な行為（以下の参考例の第2項）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ます。「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月こども家庭庁）における例示（児童等へ不必要又は過度な接触を行う、不必要に児童等と密室で2人きりになろうとするなど）も参考に、従事者が過度に委縮することがないように留意しつつ、各事業者の実態に応じて明確化することが適当です。

○また、児童対象性暴力等（以下の参考例の第1項）の内容は、こども性暴力防止法第2条第2項、教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する法律（令和3年6月4日法律第57号）第2条第3項、「教育職員等による児童生徒性暴力等の防止等に関する基本的な指針」（令和4年3月18日文科科学大臣決定、令和5年7月13日改訂）4～6頁を参照ください。

（規定の参考例）

（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、こ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（こ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（児童買春等目的の人身売買等）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

をすること（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

...

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に留意しつつ、各事業者の実態に応じて明確化すること。

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。

3. 犯罪事実確認の手續に応じる義務

- 対象事業者は、こども性暴力防止法第4条及び第26条に基づき、対象業務従事者に対する犯罪事実確認を実施することが求められます。
- 犯罪事実確認を確実に履行するため、服務規律等を定めた文書（就業規則等）において、従事者はこども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ことを定め、従事者に周知・伝達することが適当です。
- 従事者が当該規定に違反した場合、懲戒事由に定める就業規則違反や業務命令違反等に該当することになります（「5. 懲戒事由」も参照）。

（規定の参考例）

（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、こども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。

4. 試用期間の解約事由

○犯罪事実確認の結果、従事者に特定性犯罪前科があることが確認された場合などは、防止措置として、従事者の配置転換や業務範囲の限定、内定取消しや試用期間中の解約、普通解雇、懲戒処分など雇用管理上の措置が必要です。

○採用選考に際しては、雇用管理上の措置の有効性を巡るトラブルを防ぐため、

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

※ 最高裁判例上、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（最高裁第2小法廷判決昭和54年7月20日・大日本印刷事件）、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ません。

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

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（※）

ことで、「重要な経歴の詐称」を理由とする雇用管理上の措置の適法性が確保されるような対応をすることが求められます。

（※）内定通知書及び誓約書の記載の参考例については、p15を参照。

○上述の事項に対応した上で、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ます。

（規定の参考例）

（試用期間）

第○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○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。 ～～～。

…

5. 懲戒事由

- 最高裁判例において、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ます（国鉄札幌運転区事件・最高裁第3小法廷判決昭和54年10月30日、フジ興産事件・最高裁第2小法廷判決平成15年10月10日）。したがって、就業規則に定めのない懲戒種別や懲戒事由による懲戒処分はできません。
- こども性暴力防止法に基づく防止措置として懲戒処分を行うに当たり、その有効性を巡るトラブルを防ぐため、就業規則に、懲戒事由として次に掲げる内容を定め、従事者に周知することが適当です。
- ①「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
 - ②「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
 - ③「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」
 - ④重要な経歴の詐称

（規定の参考例）

（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举）】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。
- 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。

【「2. 児童対象性暴力等及び不適切な行為の禁止」参照】

- 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。

6. 附則

○前記1～5までの就業規則の規定例は、こども性暴力防止法の施行前の段階から施行・適用することが想定されます。

※ こども性暴力防止法の施行前であっても、公布済みの同法上の定義に相当するものを用いて労働契約上の義務等を定めたり、同法の適用に向けて必要な準備に関して労働契約上の義務等を定めたりすることは可能です。

※ 犯罪事実確認等の措置は、施行時現職者及び認定時現職者も対象となるため、現時点から就業規則を整備しておくことは、こども性暴力防止法の施行後に同法に定められた措置を適切に講じる観点からも重要です。

○もっとも、こども性暴力防止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（以下の参考例の第1項）を定めるとともに、同法の施行前であっても適用されるものとする旨（同第2項）を定めることが考えられます。

※ なお、あくまで本附則第2項は、明確化の観点から定めるものです。一般的には、本附則第2項を定めなかったとしても、こども性暴力防止法の施行前か否かにかかわらず、前記1～5までの就業規則の規定例は、その就業規則の施行日（第1項）から適用されるものと解されます。

（規定の参考例）

（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。

1. 募集要項・求人票（例）—学校設置者等（保育所）の場合

○犯罪事実確認の結果、従事者に特定性犯罪前科があることが確認された場合などは、防止措置として、従事者の配置転換や業務範囲の限定、内定取消しや試用期間中の解約、普通解雇、懲戒処分など雇用管理上の措置が必要です。

○採用選考に際しては、雇用管理上の措置の有効性を巡るトラブルを防ぐため、

①内定通知書（※）等に内定取消事由として、就業規則に試用期間中の解約事由や懲戒事由等として、それぞれ「重要な経歴の詐称」等を定めて周知しておく

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

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（※）

ことで、「重要な経歴の詐称」を理由とする雇用管理上の措置の適法性が確保されるような対応を行うことが適当です。

（※）内定通知書及び誓約書の記載の参考例については、p 15 を参照。

○上述の事項に対応した上で、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、内定取消事由や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ます。

○なお、こども性暴力防止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」という文言は外してください。

(記載例)

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	・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「こども性暴力防止法」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、こ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。 ※「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。

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）

○認定を受けた民間教育保育等事業者（認定事業者等）についても、「募集要項・求人票（例）—学校設置者等（保育所）の場合」の解説のとおり、犯罪事実確認の結果、従事者に特定性犯罪前科があることが確認された場合などは、防止措置として、従事者の配置転換や業務範囲の限定、内定取消しや試用期間中の解約、普通解雇、懲戒処分など雇用管理上の措置が必要であるところ、「重要な経歴の詐称」を理由とする雇用管理上の措置を行うに当たっては、それに先立つ採用選考過程において、同措置の適法性が確保されるような対応をしておくことが適当です。

○このため、認定事業者等においては、こども性暴力防止法に基づく認定を受けた事業者である旨を記載の上で、「募集要項・求人票（例）—学校設置者等（保育所）の場合」の「特記事項」欄と同様の記載を入れることが適当です。

（記載例）

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	・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「こども性暴力防止法」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、こ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、こ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。 ※「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。

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）

- 認定を受けた民間教育保育等事業者（認定事業者等）についても、「募集要項・求人票（例）―学校設置者等（保育所）の場合」の解説のとおり、犯罪事実確認の結果、従事者に特定性犯罪前科があることが確認された場合などは、防止措置として、従事者の配置転換や業務範囲の限定、内定取消しや試用期間中の解約、普通解雇、懲戒処分など雇用管理上の措置が必要であるところ、「重要な経歴の詐称」を理由とする雇用管理上の措置を行うに当たっては、それに先立つ採用選考過程において、同措置の適法性が確保されるような対応をしておくことが適当です。
- もっとも、認定事業者等が認定後に「重要な経歴の詐称」を理由とする雇用管理上の措置を行う場合のうち、認定前に内定を行った者や認定時に既に対象業務に従事している者（認定時現職者）に対する措置との関係では、認定前の採用選考過程の段階で上記対応を行っておく必要があります。
- このため、民間教育保育等事業者のうち、こども性暴力防止法に基づく認定申請を予定している事業者については、同申請を行うことを予定している旨を記載するとともに、「募集要項・求人票（例）―学校設置者等（保育所）の場合」の「特記事項」欄と同様の記載を入れることが適当です。
- なお、こども性暴力防止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」という文言は外してください。

(記載例)

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	・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「こども性暴力防止法」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、こ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、こ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。 ※「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。

別紙（参照条文）

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）（抄）

（定義）

第二条（略）

7 この法律において「特定性犯罪」とは、次に掲げる罪をいう。

一 刑法（明治四十年法律第四十五号）第七十六条、第七十七条、第七十九条から第八十二条まで、第二百四十一条第一項若しくは第三項又は第二百四十三条（同項の罪に係る部分に限る。）の罪

二 盗犯等の防止及び処分に関する法律（昭和五年法律第九号）第四条の罪（刑法第二百四十一条第一項の罪を犯す行為に係るものに限る。）

三 児童福祉法第六十条第一項の罪

四 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（平成十一年法律第五十二号）第四条から第八条までの罪

五 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（令和五年法律第六十七号）第二条から第六条までの罪

六 都道府県の条例で定める罪であって、次のイからニまでに掲げる行為のいずれかを罰するものとして政令で定めるもの

イ みだりに人の身体の一部に接触する行為

ロ 正当な理由がなく、人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体をのぞき見し、若しくは写真機その他の機器（以下このロにおいて「写真機等」という。）を用いて撮影し、又は当該下着若しくは身体を撮影する目的で写真機等を差し向け、若しくは設置する行為

ハ みだりに卑わいな言動をする行為（イ又はロに掲げるものを除く。）

ニ 児童と性交し、又は児童に対しわいせつな行為をする行為

8 この法律において「特定性犯罪事実該当者」とは、次の各号のいずれかに該当する者をいう。

一 特定性犯罪について拘禁刑を言い渡す裁判が確定した者（その刑の全部の執行猶予の言渡しを受けた者（当該執行猶予の言渡しが取り消された者を除く。次号において「執行猶予者」という。）を除く。）であって、その刑の執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して二十年を経過しないもの

二 特定性犯罪について拘禁刑を言い渡す裁判が確定した者のうち執行猶予者であって、当該裁判が確定した日から起算して十年を経過しないもの

三 特定性犯罪について罰金を言い渡す裁判が確定した者であって、その刑の執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して十年を経過しないもの

第2条第7項第6号に関する政令制定後は、当該政令の規定内容も記載すること。

1. 誓約書

- 誓約書を通して、特定性犯罪前科の有無等を書面等で明示的に確認することが適当です。
- なお、法施行後は、以下の記載の参考例のうち、「令和8年12月25日までに施行予定の」という文言及び「※なお、本誓約署名時に～」の箇所は削除してください。

(記載の参考例)

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。
 ※ なお、本誓約書署名時に同法第2条第7項第6号が委任する政令が制定されていない場合であっても、青少年健全育成条例や迷惑防止条例等の条例における同号イからニに定める行為に対する罰則について、前科がないこと（当該前科に係る特定性犯罪事実該当者に該当しないこと）を、本誓約書をもって誓約いたします。
 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。
- ...

※裏面にこども性暴力防止法第2条第7項及び第8項の規定（次ページ参照）を掲載する。

※同法第2条第7項第6号（都道府県条例で定める罪）については政令で定めることとなっていることから、当該政令が規定された後は、参照条文に政令の内容も掲載する。

2. 内定通知書

- 内定取消事由として「重要な経歴の詐称」及び「犯罪事実確認に必要な手続等に対応しないとき」を明示することが適当です。
- なお、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ありません。

(記載の参考例)

●. 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続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。

(参照条文)

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)(抄)

(定義)

第二条(略)

7 この法律において「特定性犯罪」とは、次に掲げる罪をいう。

一 刑法(明治四十年法律第四十五号)第七十六条、第七十七条、第七十九条から第八十二条まで、第二百四十一条第一項若しくは第三項又は第二百四十三条(同項の罪に係る部分に限る。)の罪

二 盗犯等の防止及び処分に関する法律(昭和五年法律第九号)第四条の罪(刑法第二百四十一条第一項の罪を犯す行為に係るものに限る。)

三 児童福祉法第六十条第一項の罪

四 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(平成十一年法律第五十二号)第四条から第八条までの罪

五 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(令和五年法律第六十七号)第二条から第六条までの罪

六 都道府県の条例で定める罪であって、次のイからニまでに掲げる行為のいずれかを罰するものとして政令で定めるもの

イ みだりに人の身体の一部に接触する行為

ロ 正当な理由がなく、人の通常衣服で隠されている下着若しくは身体をのぞき見し、若しくは写真機その他の機器(以下このロにおいて「写真機等」という。)を用いて撮影し、又は当該下着若しくは身体を撮影する目的で写真機等を差し向け、若しくは設置する行為

ハ みだりに卑わいな言動をする行為(イ又はロに掲げるものを除く。)

ニ 児童と性交し、又は児童に対しわいせつな行為をする行為

8 この法律において「特定性犯罪事実該当者」とは、次の各号のいずれかに該当する者をいう。

一 特定性犯罪について拘禁刑を言い渡す裁判が確定した者(その刑の全部の執行猶予の言渡しを受けた者(当該執行猶予の言渡しが取り消された者を除く。次号において「執行猶予者」という。)を除く。)であって、その刑の執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して二十年を経過しないもの

二 特定性犯罪について拘禁刑を言い渡す裁判が確定した者のうち執行猶予者であって、当該裁判が確定した日から起算して十年を経過しないもの

三 特定性犯罪について罰金を言い渡す裁判が確定した者であって、その刑の執行を終わり、又は執行を受けることがなくなった日から起算して十年を経過しないもの

第2条第7項第6号に関する政令制定後は、当該政令の規定内容も記載すること。