

## 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：犯罪事実確認の手続関係

### 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。

- 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。
- 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続等に対応しないとき。
- 犯罪その他社会的に不相応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。  
— ~~~~

- 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。
- 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。
- その他前各号に準ずる不適切な行為があったとき。

#### （犯罪事実確認の手続に応じる義務）

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続等に対応しなければならない。