

就業規則の参考例（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（[ガイドライン別紙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、[ガイドライン42~47頁](#)（教員等）、[ガイドライン60~64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

就業規則の参考例（不適切な行為の範囲等）

- 就業規則において、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。
- 「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に留意しつつ、各事業者の実態に応じて明確化する。**

就業規則（ガイドライン別紙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、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 衣服その他の身につ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に留意しつつ、各事業者の実態に応じて明確化すること。

就業規則の参考例（懲戒事由）

- 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**（ガイドライン233頁）。

就業規則

（ガイドライン別紙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举）】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。

就業規則の参考例（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 [（ガイドライン別紙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。