

2024年7月9日

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(いわゆる日本版DBS法)の成立

(教育保育等業務・情報管理関係) 弁護士 松本 拓 / 弁護士 西村 順一郎
(個人情報保護法・労働法関係) 弁護士 大槻 健介 / 弁護士 安藤 翔

Contents

- I. はじめに
- II. 児童対象性暴力防止法の概要
 - 1. 適用対象の範囲及び認定のメリット
 - 2. 学校設置者等及び認定事業者等の義務
 - 3. 犯罪事実確認の仕組み
- III. 認定の基準及び学校設置者等・認定事業者等の義務
- IV. 制度導入に当たっての留意事項
- V. 労務管理上想定される論点
 - 1. 採用時の犯罪事実の確認と職安法指針との関係
 - 2. 特定性犯罪歴が確認された場合の解雇について
 - 3. 配置転換命令
- VI. おわりに

I. はじめに

2024年6月19日、「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」(いわゆる日本版DBS法。以下、「児童対象性暴力防止法」又は「法」といいます。)が成立しました。

同法は、学校設置者等及び認定を受けた民間教育保育等事業者(以下、「認定事業者等」といいます。)

に対し、教員等及び教育保育等従事者による児童対象性暴力等の防止等の措置を講じることを義務付けるものです。当該義務の一環として、学校設置者等及び認定事業者等は、教員等及び教育保育等従事者の特定性犯罪(法 2 条 7 項)前科¹の有無を確認しなければなりません。当該照会の仕組みは、イギリスの犯罪歴照会制度を参考にしており、有識者会議での議論²も踏まえ検討されたものです。

本稿では、児童対象性暴力防止法の概要を説明した上で、労務管理を含む施行後の実務上の影響及び留意事項について紹介します。

II. 児童対象性暴力防止法の概要

1. 適用対象の範囲及び認定のメリット

前述の特定性犯罪前科の有無の確認(以下、「犯罪事実確認」といいます。)の仕組みの適用対象は、学校設置者等と認定事業者等です。学校設置者等(法 2 条 3 項)には、学校(私立学校も含まれます。)、保育所及び児童福祉施設等が含まれます。また、認定事業者等(法 22 条 1 号)には、民間教育保育等事業者(法 2 条 5 項)等がなることができます。民間教育保育等事業者の対象は、有識者会議でも論点となっており³、学校教育法又は児童福祉法等の法律に根拠がある事業者のほか、児童等に対して芸芸又は知識の教授を行う事業であって、主に次の要件を満たす事業者が含まれます(法 2 条 5 項 3 号)。

- ① 当該芸芸又は知識を習得するための標準的な修業期間が 6 か月以上であるもの
- ② 児童等に対して対面による指導を行うものであること
- ③ 事業を営む者の事業所等において指導を行うものであること
- ④ 当該教授を行う者の人数が政令で定める人数以上であること

上記の要件を満たす事業者は少なくないと考えられ、学習塾のほか、予備校、こども向けスイミングクラブ及び芸芸等を身に付けさせる養成所など、民間教育保育等事業者の対象は多岐にわたります。

有識者会議では、意見の一つとして、認定事業者等のメリットは、保護者等に対して安心してこどもを預けることができる施設であることの証明となる点や、施設等での児童への性犯罪のリスクを低減させることができる点等にあることが指摘されました⁴。

また、認定事業者等は、認定を受けた旨をインターネット上で公表されると共に、自身の広告等に所定の表示を付することができます(法 22 条、23 条 1 項)。したがって、法施行後は、認定の取得を広告等でアピールすることで、教育保育業界における事業者の競争力を高め得ると考えられます。

上記のメリットを踏まえてのことか、報道によれば、学習塾業界の過半数が認定事業者等になることに前向きな姿勢なようです。

¹ 確認期間の対象は最長 20 年です(法 2 条 8 項 1 号)。

² こども家庭庁「こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組みに関する有識者会議」報告書(令和 5 年 9 月 12 日)(以下、「報告書」といいます。)1 頁。

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/ca93f71a-0656-41d3-a944-c080c2e10aee/2672b986/20230912_councils_kodomokanren-jujisha_houkokusho_01.pdf

³ 前掲注 2 に同じ。6-7 頁。

⁴ こども家庭庁「第 3 回こども関連業務従事者の性犯罪歴等確認の仕組みに関する有識者会議」自治体発表資料[奈良県](令和 5 年 8 月 1 日)7 頁。

https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/68589242-6480-4511-8709-51b87c5e12d3/269540ed/20230401_councils_kodomokanren-jujisha_68589242_06.pdf

2. 学校設置者等及び認定事業者等の義務

学校設置者等及び認定事業者等は、教員等又は教育保育等従事者の採用時に犯罪事実確認を実施しなければならず(法4条1項、26条1項)、採用後も5年ごとに犯罪事実確認を実施しなければなりません(法4条4項、26条6項)。また、現職者については、学校設置者等は施行から3年以内、認定事業者等は認定から1年以内に犯罪事実確認をしなければなりません(法4条3項、26条3項)。

学校設置者等は、犯罪事実確認の結果等を踏まえ、児童対象性暴力等が行われるおそれがあるときには、当該犯罪事実確認にかかる者について、教員等としてその本来の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を講ずる義務を負います(法6条)。認定事業者等も、同様の措置を講ずることが認定の基準となっているため(法20条1項4号イ)、同様の措置を実施する必要があります。当該措置の実施のためには、該当する教員等又は教育保育等従事者を児童と対面で接触する機会等の多い業務に従事させないため、当該機会等の少ない業種への配置転換等が必要になると考えられます。

児童対象性暴力防止法上、特定性犯罪歴を有する者を教員等又は教育保育等事業に従事させることが直ちに禁止されるわけではないですが、事実上強固な制約が課せられていると考えられます。

3. 犯罪事実確認の仕組み

前記2のとおり、新規採用に当たっては、学校設置者等及び認定事業者等は犯罪事実確認を実施することになるところ、内閣総理大臣から犯罪事実確認書が交付される前に、新規採用希望者に対して犯罪事実確認の内容が通知される(法35条5項)。通知の内容を事実でないと考える場合、新規採用希望者は、通知内容の訂正を請求することができます(法37条1項)。

上記のフローが存在するため、仮に特定性犯罪歴を有する場合、新規採用希望者は、通知を受けた犯罪事実確認の内容を踏まえて採用の申込みを取り下げることができます。その場合、学校設置者等又は認定事業者等は犯罪事実確認の実施の根拠を欠くことから、運用上、学校設置者等又は認定事業者等に対して犯罪事実確認の内容は通知されないと考えられます。

子ども家庭庁 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案の概要

法案の趣旨

児童対象性暴力等が児童等の権利を著しく侵害し、児童等の心身に生涯にわたって回復し難い重大な影響を与えるものであることと鑑み、児童等に対して教育、保育等の役務を提供する事業を行う立場にある学校設置者等及び認定を受けた民間教育保育等事業者が教員等及び教育保育等従事者による児童対象性暴力等の防止等の措置を講ずることを義務付けるなどとする。

法案の概要

- 1. 学校設置者等及び民間教育保育等事業者の責務等**
 - 学校設置者等(学校、児童福祉施設等)及び民間教育保育等事業者(学習塾等)について、その教員等及び教育保育等従事者による児童対象性暴力等の防止に努めるとともに、被害児童等を適切に保護する責務を有することを規定
- 2. 学校設置者等が講ずべき措置**
 - 学校設置者等が講ずべき措置として以下のものを規定
 - ・ 教員等に研修を受講させること、児童等との面談・児童等が相談を行いやすくするための措置
 - ・ 教員等としてその業務を行わせる者について、4に掲げる仕組みにより特定性犯罪前科の有無を確認
 - これらを踏まえ、児童対象性暴力等が行われるおそれがある場合の防止措置(教育、保育等に従事させないこと等)を実施
 - ・ 児童対象性暴力等の発生が疑われる場合の調査、被害児童等の保護・支援
- 3. 民間教育保育等事業者の認定及び認定事業者が講ずべき措置**
 - ・ 内閣総理大臣は、2に掲げる学校設置者等が講ずべき措置と同等のものを実施する体制が確保されている事業者について、認定・公表
 - ・ 認定事業者には2に掲げるものと同等の措置実施を義務付け
 - ・ 認定事業者は、認定の表示可能
 - ・ 認定事業者に対する内閣総理大臣の監督権限の規定を創設
- 4. 犯罪事実確認の仕組み等**
 - ・ 2及び3の対象事業者が内閣総理大臣に対して申請従事者の犯罪事実を確認する仕組みを創設する。当該仕組みにおいては、対象となる従事者本人も関与する仕組みとする。
 - ・ 内閣総理大臣は、対象事業者から申請があった場合、以下の期間における特定性犯罪(痴漢や盗撮等の条例違反を含む)前科の有無について記載した犯罪事実確認書を対象事業者に交付する。ただし、前科がある場合は、あらかじめ従事者本人に通知。本人は通知内容の訂正請求が可能
 - ア 拘禁刑(服役)：刑の執行終了等から5年
 - イ 拘禁刑(執行猶予判決を受け、猶予期間満了)：裁判確定日から10年
 - ウ 罰金：刑の執行終了等から10年
 - ・ 犯罪事実確認書等の適正な管理(情報の厳正な管理・一定期間経過後の廃棄等)
- 5. その他**
 - ・ この法律案に定める義務に違反した場合には児童福祉法等に規定する報告徴収等の対象となること等を規定【学校教育法、児童福祉法、就学前の子どもに関する教育、保育等の総合的な提供の推進に関する法律】
 - ・ 施行後3年後の見直し・検討規定を設ける

施行期日

施行期日：公布の日から起算して2年6月を超えない範囲において政令で定める日

出典:「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案の概要」(こども家庭庁、2024年3月19日)⁵

III. 認定の基準及び学校設置者等・認定事業者等の義務

上記Ⅱ-1のとおり、犯罪事実確認を実施するためには、民間教育保育等事業者は認定を受けなければなりません。認定の基準として、犯罪事実確認の実施体制の確保等のほか、児童対象性暴力等対処規程の整備や犯罪事実確認記録の管理体制の整備が求められています(法20条1項各号)。特に、犯罪事実確認記録の管理について、学校設置者等又は認定事業者等が適正管理義務を負っている(法14条、27条1項)点には留意が必要です。

IV. 制度導入に当たっての留意事項

認定事業者等となるためには、児童対象性暴力等対処規程の整備だけでなく、児童対象性暴力等のおそれの有無を早期に確認できる体制整備や児童が容易に相談できるようにする措置の実施等が求められます。そのため、認定事業者等となることを希望する事業者は、現時点から準備を進めることが望ましいです。

また、犯罪事実確認記録の適正な管理体制を構築することも重要と考えられます。特に、犯罪事実確認書に記載された情報の漏示等については、罰則が定められており(法45条2項)、罰則の対象となる情報は「犯罪事実確認書に記載された情報」であるため、「特定性犯罪歴がない」という情報の漏示であっても罰則の対象となる点には留意が必要です。

さらに、犯罪事実確認書に記載された情報の漏えいの場合、内閣総理大臣への報告義務が課されています(法13条、27条2項)。

これに加え、特定性犯罪歴がある者の情報である場合、当該情報は要配慮個人情報(個人情報の保護に関する法律(以下、「個人情報保護法」という。))2条3項)に該当するため、当該個人データ又は保有個人情報として取り扱われている限り、個人情報保護委員会(個人情報保護法26条1項、68条1項)への報告等が必要になります。犯罪事実確認記録の管理体制に不備がある場合には認定が取り消される可能性があることから、情報管理体制には特に留意すべきと考えられます。

V. 労務管理上想定される論点

1. 採用時の犯罪事実の確認と職安法指針との関係

児童対象性暴力防止法の施行に伴い、学校設置者等及び認定事業者等は、応募者に対し、採用時に性犯罪歴の有無を確認することが想定されます。この点について、報告書では、「こどもの安全を確保する責務を負う対象事業者がその責務を果たすために、対象業務に従事させようとする者に対して、その性犯罪歴の有無を尋ねることには必要性和合理性が認められると考えられるから、同法の確認の仕組みを利用する前提として、事業者が採用時点で性犯罪歴を確認することも許容される」との見解が示されています(15頁)。他方で、「職業紹介事業者、求人者、労働者の募集を行う者、募集受託者、募集情報等提供事業を行う者、労働者供給事業者、労働者供給を受けようとする者等がその責務等に関して適切に対処するための指針」(平

⁵ https://www.cfa.go.jp/assets/contents/node/basic_page/field_ref_resources/e81845c0-3359-433b-b848-edcd539066f5/c312ac96/20240319_laws_houan_e81845c0_06.pdf

成 11 年労働省告示 141 号。以下、「職安法指針」といいます。)は、労働者の募集を行う者等が、一定の個人情報取得することを禁止しているところ、両者の関係をどのように整理するかが問題となります。

職安法指針は、労働者の募集を行う者等が、次の情報を収集することを原則として禁止しています(5・1(2))。

- ① 人種、民族、社会的身分、門地、本籍、出生地その他社会的差別の原因となるおそれのある事項
- ② 思想及び信条
- ③ 労働組合への加入状況

上記①の「その他社会的差別の原因となるおそれのある事項」について、職安法指針は、明示的な規定を置いていません。この点について、個人情報保護法上の要配慮個人情報は、「本人の人種、信条、社会的身分、病歴、犯罪の経歴、犯罪により害を被った事実その他本人に対する不当な差別、偏見その他の不利益が生じないようにその取扱いに特に配慮を要するものとして政令で定める記述等が含まれる個人情報をいう」(個人情報保護法 2 条 3 項。下線部筆者)と定義されていることを踏まえると、同法上の要配慮個人情報は、職安法指針上も、「その他社会的差別の原因となるおそれのある事項」に含まれると解されます⁶。そうすると、性犯罪歴は、「犯罪の経歴」として、要配慮個人情報に該当する以上、職安法指針上も「その他社会的差別の原因となるおそれのある事項」に該当し、原則として収集が禁止される情報に該当するものと考えられます。

もともと、同指針は例外を設けており、以下のすべてを充足する場合には、収集を可能としています⁷。

- (i) 特別な職業上の必要性が存在する場合その他業務の目的の達成に必要不可欠であって、
- (ii) 収集目的を示して
- (iii) 本人から収集する場合

上記の報告書の見解を前提とすると、学校設置者等及び認定事業者等の特定性犯罪歴の有無の確認は、「こどもの安全を確保する責務を負う対象事業者がその責務を果たすために」実施されるという点で、上記例外要件の「特別な職業上の必要性が存在する」ものと整理されるものと思われます。したがって、収集目的を示し(応募者に対し、児童対象性暴力防止法に基づく措置であることを説明することが想定される。)、本人から直接収集する限り、職安法指針上も、特定性犯罪歴の有無の確認は例外的に許されるという整理が可能であろうと思われます⁸。

2. 特定性犯罪歴が確認された場合の解雇について

特定性犯罪歴の確認の結果、本人が特定性犯罪歴を隠匿して採用されたことが明らかとなった場合、当該前科を理由に、労働者を解雇することは許されるかが問題になります。

⁶ 木下潮音ほか『ケースでわかる成功する募集・採用の最新ノウハウ』64 頁(新日本法規、2021 年)。

⁷ なお、職安法指針の上記記載上、例外事由に、個人情報保護法に存在するような「法令に基づく場合」という例外事由は存在しません。

⁸ なお、学校設置者等及び認定事業者等は、当該前科にかかる情報を、内閣総理大臣から犯罪事実確認書の交付を受ける形で取得することも想定されるところ、この場合は、本人から個人情報を直接取得するわけではないため、上記(iii)の要件を充足しないことになりそうですが、同法に基づく措置は、職安法指針に優越するものとして取り扱われるという整理が可能であるか、今後の議論を見守る必要があるでしょう。

解雇が有効となるには、解雇の客観的合理的理由及び社会通念上の相当性が必要とされます(労働契約法 16 条)。上記報告書は、対象業務に従事する者が採用時に性犯罪歴を尋ねられたのにこれを隠して採用されていたような場合には、一般的には、重大な経歴詐称として解雇のための客観的合理的理由と社会通念上の相当性が認められるため、その者を解雇することができると考えられる、としています。

他方で、児童対象性暴力防止法では、現職者についても、施行又は認定から 3 年又は 1 年以内に犯罪事実確認をしなければならないとされているところ(法 4 条 3 項、26 条 3 項)、学校設置者等及び認定事業者等が、同法施行以前の時点で、採用選考時にそのような前科について確認をしていないというケースも想定されます。このようなケースで特定性犯罪歴が存在することが発覚した場合について、上記報告書には、性犯罪歴があったというだけで配置転換等を考慮することなく直ちに解雇することについて、客観的合理的理由と社会通念上の相当性が認められるとは考えにくく、他の事情をも考慮して解雇の有効性が判断されることになる、という考え方が記載されています。

3. 配置転換命令

上記のとおり、学校設置者等及び認定事業者等は、犯罪事実確認の結果等を踏まえ、児童対象性暴力等が行われるおそれがあるときには、当該犯罪事実確認にかかる者について、教員等としてその本来の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を講ずる義務を負います(法 6 条、20 条 1 項 4 号イ)。ここにいう「必要な措置」として配置転換命令を行うことも想定されます。もともと、特に本法施行前から学校等において勤務する現職者との関係では、職種限定の合意があるというべきケースも相応にあるものと思われ、この場合は、本人の同意がない限り、配置転換を命じることはできません(最二小判令和 6 年 4 月 26 日裁判所ウェブサイト⁹)。したがって、本人が配置転換に同意しない場合、そのことをもって解雇することが許容されるのかは、別途論点になりうるものと思われれます。

VI. おわりに

児童対象性暴力防止法の施行は 2026 年度を目途とされているが、認定基準の内容は内閣府令に委任されている部分も大きく、犯罪事実確認記録の管理体制を含め、どのような措置を講じなければならないかの詳細は現時点では明らかではありません。さらに、前記 V のとおり労務管理上の問題も生じることが予想されるため、今後公表される可能性がある指針やガイドライン等も含め動向を注視する必要があります。

また、3 年を目途として同法を見直すこととされているため(附則 6 条)、学校設置者等・認定事業者等に課される義務の内容も今後変更されうる点には留意が必要です。

以上

⁹ https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei.jp/928/092928_hanrei.pdf

-
-
- 本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供であり、具体的な法的アドバイスではありません。お問い合わせ等ございましたら、下記弁護士までご遠慮なくご連絡下さいますよう、お願いいたします。
 - 本ニュースレターの執筆者は、以下のとおりです。
弁護士 大槻 健介 (kensuke.otsuki@amt-law.com)
弁護士 松本 拓 (taku.matsumoto@amt-law.com)
弁護士 安藤 翔 (sho.ando@amt-law.com)
弁護士 西村 順一郎 (junichiro.nishimura@amt-law.com)
 - ニュースレターの配信停止をご希望の場合には、お手数ですが、[お問い合わせ](#)にてお手続き下さいますようお願いいたします。
 - ニュースレターのバックナンバーは、[こちら](#)にてご覧いただけます。

アンダーソン・毛利・友常 法律事務所

www.amt-law.com