

② 事業者が、求職者・現職者（※１）等に対し、あらかじめ確認・伝達を行っておくべき事項

【確認事項】

- ・ 求職者の特定性犯罪前科の有無（※２・３）

【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（※２）
- ・ 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（※２）
- ・ 内定取消し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時の誓約書、関連する服務規律等を定めた文書等の内容（※２）

※１ 現職者は、施行時・認定時に法の対象となる業務に従事している（又は配置転換によって従事し得る）者を指す。

※２ 書面等で確認・伝達等すること（求職者に対しては採用面接等を通して確認・伝達等することが望ましい。）

※３ 求職者に対してのみ実施すべき事項