# 日本国法務省、外務省、厚生労働省、警察庁とカンボジア王国労働職業訓練省との間の育成就労制度に関する協力覚書（仮訳）

日本国法務省、外務省、厚生労働省及び警察庁（以下「日本の省庁」という。）及びカンボジア王国労働職業訓練省（以下「カンボジアの省」という。）は、育成就労制度が日本国内における育成就労産業分野における人材育成と人材の確保をすること、ひいては、カンボジアにおける人材育成にも寄与すること等により二国間協力を推進することを目的とするものであることについて見解を共有した。この見解に基づき、日本の省庁とカンボジアの省（以下「両者」という。）は、育成就労制度を適正に推進するため、次のとおり決定した。

## １．目的

この協力覚書（以下「覚書」という。）は、両者の間で育成就労外国人の送出し及び受入れに関する約束を定めることにより、二国間の協力のもと、育成就労外国人を保護し育成就労制度を適正に推進することを目的とする。

## ２．定義

覚書で使用する主な用語は、特記のない限り日本国の外国人の育成就労の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関する法律（以下「育成就労法」という。）及び同法施行規則（以下「育成就労規則」という。）に従って解釈するものとする。覚書の目的のために、

(1)　「育成就労」とは、単独型育成就労及び監理型育成就労の両者をいう。

(2)　「単独型育成就労」とは、日本国の公私の機関のカンボジアにある事業所の職員であるカンボジア国民が、「育成就労」の在留資格をもって、当該機関により受け入れられて必要な講習を受けること及び当該機関の日本国にある事業所において育成就労産業分野における技能の修得のために就労することを意味する。

(3)　「監理型育成就労」とは在留資格「育成就労」を有するカンボジア国民が以下の双方の条件を満たすことを意味する。

(a)　日本国の営利を目的としない法人により受け入れられて必要な講習を受けること（日本国の公私の機関が、当該機関と取引上密接な関係を有するカンボジアの公私の機関のカンボジアにある事業所の職員であるカンボジア国民を受け入れる場合にあっては、当該日本国の公私の機関により受け入れられて必要な講習を受けること）。

(b)　日本国の公私の機関の日本国にある事業所において育成就労産業分野に属する技能を要する業務に従事し、当該事業所が（a）の営利を目的としない法人から監理支援を受けること。

(4)　「育成就労外国人」とは、育成就労の対象となっているカンボジア国民をいう。
(5)　「育成就労産業分野」とは、育成就労規則に従って育成就労外国人の受入れの対象となる産業上の分野をいう。
(6)　「育成就労実施者」とは、育成就労法に従って認定された育成就労計画に基づき育成就労を行わせる、日本国の個人又は法人をいう。
(7)　「監理支援機関」とは、日本の省庁の許可を受けて育成就労の実施の監理を行う、日本国の非営利の法人をいう。
(8)　「送出機関」とは、育成就労外国人を日本国に送り出すことを意図し、現に送出しを行っている又は行ったことがある機関をいい、「認定送出機関」とは、別添１に記載する送出機関の認定基準を満たすとしてカンボジアの省が認定した送出機関をいう。

## ３．日本の省庁の約束

日本の省庁は、適当と認められる場合には在カンボジア日本国大使館と協力しつつ、日本国の関係法令に即して、育成就労外国人の受入れに関して次の約束を行う。

(a)　認定送出機関に係る情報を日本の省庁がカンボジアの省から受領した場合は、当該情報を日本国において公表すること。

(b)　カンボジアの省に、監理支援機関のリストを提供すること。

(c)　認定送出機関以外の送出機関が送り出した育成就労外国人は受け入れないこと。また、日本の省庁は、認定送出機関から送り出される育成就労外国人であっても、育成就労法に従って当該育成就労外国人に係る育成就労計画が認定されない場合等には、当該育成就労外国人を受け入れないことができる。

(d)　日本の省庁が認定送出機関の完全なリストをカンボジアの省から受領することを条件として、カンボジアの省による認定送出機関の推薦状を不要とすること。

(e)　認定送出機関から送り出される育成就労外国人に対してカンボジアの省が発行した推薦状を求めること。

(f)　日本の省庁が、カンボジアの省から認定送出機関の認定の取消しの情報を受領した場合には、当該情報を日本国において公表すること。

(g)　別添３に記載する監理支援機関の許可基準及び別添４に記載する育成就労計画の認定基準に従って、適切な方法で許可及び認定に関する事務を行うこと。

(h)　監理支援機関が別添５に記載する項目のいずれかに該当する行為を行った場合は、適切な措置（許可の取消しを含む。）をとること。

(i)　別添６に記載する項目のいずれかに該当する場合は、適切な措置（育成就労計画の認定の取消しを含む。）をとること。

(j)　別添７に記載する育成就労外国人の待遇基準について、育成就労実施者又は監理支援機関に対して必要な書類の提出を求めるとともに、待遇の実態が提出された書類に記載された内容と異なる場合には、適切な措置（育成就労計画の認定の取消しを含む。）をとること。

(k)　カンボジアの法令において、育成就労外国人は海外労働許可証（以下「OCWC」という。）の取得が必要であることを広く周知すること。

(l)　カンボジアの省から、育成就労法の認定基準に適合しない、又は認定育成就労計画と相違する実態について通報を受けたときは、日本の省庁は、育成就労実施者を調査、指導及び監督し、適切な措置を行った上で、その結果をカンボジアの省に報告すること。

(m)　育成就労法第46条から第49条までに違反した場合を含め、日本の省庁が、育成就労法第15条、第16条、第36条又は第37条に即して、監理支援機関に対して、許可の取消し、業務停止命令若しくは改善命令による行政措置をとった場合、又は、育成就労実施者に対して、育成就労計画の認定の取消し若しくは改善命令による行政措置をとった場合は、カンボジアの省に当該行政措置及びその結果を通知すること。

(n)　育成就労外国人が転籍することを希望する場合の支援を含め、育成就労外国人の要望に応じるため必要な支援を行う体制を構築すること。

(o)　日本の省庁のいずれかがカンボジアの省から育成就労制度に関する照会を受けた場合には、必要な情報を提供すること。

## ４．カンボジアの省の約束

カンボジアの省は、カンボジアの関係法令に即して、育成就労外国人の送出しに関して次の約束を行う。

(a)　日本の省庁との緊密な調整の下、育成就労外国人の選考と配置に向けた募集過程や基準を詳細化したガイドラインを準備すること。

(b)　育成就労の対象となろうとするカンボジア国民の監理型育成就労への申込みを適切に日本国の監理支援機関に取り次ぐことができるものとして公的機関が行う送出機関の推薦（育成就労規則第 20 条第１号に規定する推薦。）は、カンボジアの省以外の公的機関には行わせないこと。

(c)　送出機関について、認定基準を満たしているかどうかの審査を行い、当該機関が認定基準を満たしていると認める場合には、その認定を与えること。

(d)　前項に定める認定を行ったときは、当該認定送出機関の名称その他の情報を公表し、当該認定送出機関の情報を別添２に記載する様式により日本の省

庁に提供すること。さらに、カンボジアの省が日本の省庁に対して認定送出機関の完全なリストを提供するまでの間は、認定送出機関に対し、カンボジアの省が､日本国に育成就労外国人を送り出すことが適切と認める旨の推薦状を発行すること。

(e)　適切と認めるときは、認定送出機関から送り出される育成就労外国人に推薦状を発行すること。

(f)　育成就労の対象となろうとする外国人が、一定の犯罪歴の有無に関する公的文書を取得できるよう必要な措置を講ずること。

(g)　育成就労外国人に対して OCWC の取得を求めること。

(h)　カンボジアの法令において、育成就労外国人は OCWC の取得が必要であることを広く周知すること。

(i)　日本の省庁から認定送出機関が認定基準に適合しない行為その他の適切でない行為を行った又は行ったのではないかとの通報を受けた場合には、当該認定送出機関を調査し、必要な指導及び監督を行い、その結果を日本の省庁に報告すること。

(j)　認定送出機関に対し、育成就労外国人を適切な方法で選定し、日本国に送り出すよう継続的に認定基準を満たしているか確認し、必要な指導をすること。また、認定送出機関が認定基準を満たさなくなったと認める場合には、認定を取り消し、その理由及び結果について日本の省庁に通報すること。

(k)　日本の省庁が実施する育成就労外国人が修得した技能等の帰国後の活用状況に関する調査等について、元育成就労外国人からできる限り多くの正確な回答が得られるよう認定送出機関を指導すること等により協力すること。

(l)　日本の省庁から照会を受けた場合には、認定送出機関に対する指導及び監督に関する実績、送出機関の認定に関する実績等について、日本の省庁に必要な情報を提供すること。

## ５．育成就労外国人の待遇

両者は次の事項を再確認する。

(a)　育成就労を行わせようとする者又は監理支援機関は、育成就労の対象となろうとするカンボジア国民が日本国での労働条件等を十分理解できるよう、雇用契約を締結する前に、育成就労の対象になろうとするカンボジア国民に対して対面又はオンラインにてこれを説明する。

(b)　育成就労外国人には「労働基準法」、「労働安全衛生法」、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」、その他の労働関係法令が適用され、日本国で就労している間は日本人労働者と同じように保護される。

(c)　日本国では「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」の下、事業主は労働者に対し、妊娠、出産等を理由として、解雇等の不利益な取扱いをすることが禁止されている。

(d)　認定送出機関、育成就労外国人、あるいは監理支援機関の間で結ばれる契約において、妊娠・出産等を理由とした強制的な帰国に関する条項が含まれることは、日本国の法令で禁止されている不利益な取扱いを助長する可能性があり、不適切である。

(e)　カンボジアの省は、育成就労外国人及び配偶者等の日本国における在留が認められなかった場合には、これらの者のカンボジアへの円滑な帰国を確保するため、在日カンボジア大使館とともに、日本の省庁の要請に応じ、臨時旅券の発給等必要な手続を行うことに努める。

## ６．連絡部局の指定

両者は、この覚書に基づく活動を効果的に実施するため、両国の連絡及び調整に係る連絡窓口を次のとおりそれぞれ指定する。

(a)　日本国については、外国人育成就労機構（ESDO）国際部（育成就労法が施行されるまでの間は外国人技能実習機構（OTIT）国際部）。ただし、この覚書の修正及び補足並びにこの覚書に基づく協力の終了の希望についての窓口は、法務省出入国在留管理庁在留管理支援部在留管理課及び厚生労働省人材開発統括官付海外人材育成担当参事官室。

(b)　カンボジアについては、労働職業訓練省労働総局人材雇用局第三外国雇用課。同課はこの覚書に係る業務の一部を、在日カンボジア大使館に委託することができる。

## ７．問題の解決

両者は、この覚書に基づく活動の実施又は当該実施に関連して生じる問題（育成就労外国人の行方不明の発生、不法滞在の育成就労外国人の送還等を含む。）について協議し、適当な場合には外交ルートを通じ、友好的に、かつ、それぞれの国における関係する省庁と緊密に協力し解決する。

## ８．法令の範囲内の実施

この覚書に基づく協力は、それぞれの国において効力を有する法令の範囲内で行われる。両者のいずれも、書面による通知なしに、この覚書の枠組みにおける協力及び情報交換を通じて他方から取得した秘密の情報を公開しない。

## ９．協議

両者の代表者は必要に応じ随時協議する。両者は、適当な場合には、書面、年次協議又は外交ルートを通じて協議を行う。

ESDO と在日カンボジア大使館は、育成就労制度の実施について必要に応じ連絡する。

## １０.受入れの一時停止

カンボジアの省が、覚書の４に基づく約束を適切に実施していないと認められる場合で、かつ、覚書の７に基づく協議によっても解決に至らなかった場合には、日本の省庁は、書面によって通告することでカンボジアから送り出される育成就労外国人の受入れを一時的に停止することができる。

## １１.送出しの一時停止

日本の省庁が、覚書の３に基づく約束を適切に実施していないと認められる場合で、かつ、覚書の７に基づく協議によっても解決に至らなかった場合には、カンボジアの省は、書面によって通告することで日本国への育成就労外国人の送出しを一時的に停止することができる。

## １２．受入れ見込数充足による育成就労計画認定の一時停止

日本の省庁は、関係省庁と協同して育成就労産業分野ごとの受入れ見込数を定めて公表し、基本的にこれをカンボジアを含めた育成就労外国人の受入れ人数の上限として運用する。特定の育成就労産業分野について、受入れ人数が受入れ見込数を超過する場合には、日本の省庁は、育成就労法の規定に従い、当該分野における育成就労外国人の育成就労計画認定を一時的に停止することができる。この場合において、日本の省庁は、あらかじめ書面によって一時停止をカンボジアに通告するとともに、育成就労外国人の在留に関する事項については、育成就労外国人とその受入れ機関との雇用契約の状況、実施状況及び生活状況等を考慮の上、日本国の出入国に関する法令に基づき、適切に対処する。

## １３．その他

(1)　この覚書は、英語によって２通作成され、2026 年 10 月 20 日に東京において、2026 年 11 月 19 日にプノンペンにおいて署名された。この覚書に基づく協力は、後記の署名の日から開始する。この覚書の開始をもって、育成就労制度に係る両者の間の協力は、この覚書の下で行うものとする。

(2)　この覚書に基づく協力は、後記の署名の日から５年続くものとし、日本の省庁又はカンボジアの省のいずれかから、終了する日の 60 日前までに延長

しないことを希望する旨の書面による通告がない限り、自動的に５年間延長される。日本の省庁又はカンボジアの省のいずれかがこの覚書に基づく協力を上述の５年の期間が満了する前に終了することを希望する場合には、終了することを希望する日の 90 日前までに他方に対し書面によってその意図を通告することで終了する。

(3)　この覚書の内容は、両者の書面による同意により、必要に応じて修正又は補足される。

日本国法務省

日本国外務省

日本国厚生労働省

日本国警察庁

カンボジア王国労働職業訓練省

＜別添１＞

# カンボジアの送出機関の認定基準

カンボジアの認定送出機関は、次の全ての基準を満たしている必要がある。

(1)　育成就労制度の趣旨を理解して育成就労の対象となろうとする外国人を適切に選定して、日本国への送出しを行うこととしていること。

(2)　育成就労外国人若しくは育成就労の対象となろうとする外国人（以下「育成就労外国人等」という。）又は監理支援機関から、カンボジアの法令に従って手数料その他の費用を徴収する場合には、算出基準を明確に定めてウェブサイトなどに公表し、当該手数料その他の費用の詳細について、育成就労外国人等と監理支援機関に明示し、十分に理解をさせるために説明すること。

(3)　育成就労制度の適正な実施及び育成就労外国人の保護に関し、日本国の法務大臣、厚生労働大臣又は ESDO からの要請に応じること。当該要請には、育成就労を終了してカンボジアに帰国した者の修得した技能等の活用状況等に関する調査を含む。

(4)　送出機関又はその役員について、日本国又はカンボジアにおいて拘禁刑以上の刑を言い渡されている場合、その刑の執行の終了、又はその刑の執行の免除から少なくとも５年を経過していること。

(5)　カンボジアの法令に即して事業を行うこと。

(6)　カンボジアの送出機関又はその役員が、過去５年以内に、次に掲げる行為を行っていないこと。

(a)　育成就労に関連し、保証金の徴収その他の名目のいかんを問わず、育成就労外国人等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者の金銭その他の財産を管理する行為

(b)　育成就労に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約をする行為

(c)　育成就労計画に記載された報酬の月額の２か月分を超える費用を育成就労外国人等又はその配偶者、直系若しくは同居の親族その他当該監理型育成就労外国人等と社会生活において密接な関係を有する者から受領する行為

(d)　暴行、脅迫、自由の制限等の育成就労外国人等の人権を侵害する行為(*)

*妊娠、出産等を理由としたカンボジアへの強制送還（帰国）は人権侵害に含まれる。

(e)　育成就労制度上の手続及び日本国における出入国在留管理制度上の手続に関し、不正に許可等を受けさせる目的で、偽造され、若しくは変造された文書若しくは図画若しくは虚偽の文書若しくは図画を行使し、若しくは提供し、又は不正に作られた電磁的記録を人の事務処理の用に供し、若しくは行使する行為

(f)　育成就労実施者若しくは育成就労を行わせようとする者又は監理支援機関若しくは監理支援事業を行おうとする者に対して、社会通念上相当と認められる程度を超えて金銭、物品その他の財産上の利益の供与若しくは供応接待をし、又はその申込み若しくは約束をする行為

(g)　技能実習及び技能実習生に関連し、上記(a)(b)(d)(e)に掲げる行為

(7)　育成就労外国人等の募集や送出機関と監理支援機関との間における育成就労外国人の送出し及び受入れに際してブローカーが介入し育成就労外国人等から手数料その他の費用を徴収することや、ブローカーが監理支援機関に対し賄賂や手数料を支払うことを、決して許容していないこと。

(8)　育成就労の申込みを監理支援機関に取り次ぐに当たり、育成就労外国人等、その親族又はその関係者等が、上記(6)の(a)及び(b)に定める行為に関与していないことについて確認することとしていること。

(9)　育成就労外国人の不法滞在対策の重要性を認識し、監理支援機関と協力して、不法滞在対策に努めること。

(10)　育成就労の申請を適切に監理支援機関に取り次ぐために必要なその他の能力を有すること。

(11)　カンボジアが発行する公的文書により育成就労の対象となろうとするカンボジア国民に一定の犯罪歴(*)がないことを確認し、送出しを行うこと。

*一定の犯罪歴がないとは、具体的に次に該当するものでないことを指す。

・　カンボジアの法令に違反して拘禁刑又はこれらに相当する刑に処されたことがある（刑の執行を終わり若しくは執行の免除を得た日から10年を経過し、又は、刑の執行猶予の言渡し若しくはこれに相当する措置を得た場合で当該執行猶予の期間若しくはこれに相当する期間を経過したとき、復権により資格を回復したときを除く。）

＜別添２＞

作成日：＿＿＿＿＿＿

# 認 定 送 出 機 関 の 概 要

機関名：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

代表者の氏名：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

所在地：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

電話番号：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

Email：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

URL：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

認定年月日（有効期間）：＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿（＿＿＿＿＿＿まで有効）

日本国内における連絡先等：

（氏名又は名称）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

（代表者の氏名（法人の場合））＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

（住所）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

（電話番号）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

（Email）＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿＿

＜別添３＞

# 監理支援機関の許可の基準

育成就労法第 25 条の規定に基づき、監理支援機関の許可を受けるためには、機関は次のいずれにも適合するものでなければならない。なお、別添５に規定する行為により許可を取り消された者（技能実習制度において監理許可を取り消された者を含む。）は、その後５年間許可を受けることはできない。

(1)　日本国の営利を目的としない法人であって育成就労規則第 44 条で定めるものであること。

(2)　監理支援事業を適正に遂行するに足りる能力を有するものとして育成就労規則第 45 条で定める基準に適合しているものであること。

(3)　監理支援事業を健全に遂行するに足りる財産的基礎を有するものとして育成就労規則第 46 条で定める基準に適合しているものであること。

(4)　個人情報（個人に関する情報であって、特定の個人を識別することができるものをいう。）を適正に管理し、並びに監理型育成就労実施者等及び監理型育成就労外国人等の秘密を守るために必要な措置を講じていること。

(5)　監事その他法人の業務監査する者による監査のほか、監理型育成就労実施者と育成就労規則第 47 条第１項で定める密接な関係を有しない者であって、職務の執行監査を公正かつ適正に遂行することができる知識又は経験等を有することその他育成就労規則第 47 条第２項で定める要件に適合するものに、育成就労規則第 47 条第３項で定めるところにより、役員の監理支援事業に係る職務の執行の監査を行わせるための措置を講じていること。

(6)　カンボジアの認定送出機関から監理型育成就労の対象となろうとする外国人からの監理型育成就労に係る求職の申込みの取次ぎを受けようとする場合にあっては、カンボジアの認定送出機関との間で当該取次ぎに係る契約を締結していること。

(7)　(1)から(6)までに定めるもののほか、監理支援事業を行おうとする者が、監理支援事業を適正に遂行することができる能力を有するものであること。

＜別添４＞

# 育成就労計画の認定の基準

育成就労法第９条第１項の規定に基づき、育成就労計画の認定を受けるためには、次のいずれにも適合するものでなければならない。なお、別添６に規定する行為により育成就労計画の認定を取り消された者（技能実習制度において技能実習計画の認定を取り消された者を含む。）は、その後５年間新たな育成就労計画の認定を受けることはできない。

⑴　従事させる業務において要する技能の属する分野が育成就労産業分野であること。

⑵　従事させる業務、当該業務において要する技能、日本語の能力その他の育成就労の目標及び内容として定める事項が、育成就労の区分に応じて育成就労規則第 13 条で定める基準に適合していること。

⑶　育成就労の期間が、３年以内であること。

⑷　育成就労を終了するまでに、育成就労外国人が修得した技能及び育成就労外国人の日本語の能力の評価を育成就労規則第 14 条に従い行うこと。

⑸　育成就労を行わせる体制及び事業所の設備が育成就労規則第 15 条で定める基準に適合していること。

⑹　育成就労を行わせる事業所ごとに、育成就労規則第 16 条で定めるところにより育成就労の実施に関する責任者が選任されていること。

⑺　単独型育成就労に係るものである場合は、単独型育成就労実施者に対する単独型育成就労の実施に関する監査の体制が育成就労規則第 17 条の基準に適合していること。

⑻　監理型育成就労に係るものである場合は、育成就労を行わせようとする日本国の個人又は法人（以下「申請者」という。）が、育成就労計画の作成について指導を受けた監理支援機関による監理支援を受けること。

⑼　育成就労外国人の待遇が育成就労規則第 18 条で定める基準等に適合していること。

⑽　申請者が育成就労機関において同時に複数の育成就労外国人に育成就労を行わせる場合は、その数が育成就労規則第 19 条に適合すること。

⑾　外国の認定送出機関からの取次ぎを受けた外国人に係るものである場合は、当該外国人が認定送出機関に支払った費用の額が、育成就労計画に記載された報酬の月額の２か月分を超えないこと。

＊　上記のほか、育成就労外国人が労働者派遣の形態で就労する場合の育成就労計画や、育成就労外国人が転籍した場合の育成就労計画は、育成就労法第９条第２項、第９条の２又は第９条の３の基準に適合する必要がある。

＜別添５＞

## 監理支援機関の許可の取消し

育成就労法第 37 条の規定に基づき、日本国の法務大臣及び厚生労働大臣は、監理支援機関が次のいずれかに該当する場合は、監理支援機関の許可を取り消すことができる。

(1)　育成就労法第 25 条第１項各号のいずれかに適合しなくなったと認めるとき。

(2)　育成就労法第 26 条各号（第２号、第３号並びに第５号ハ及びニを除く。）のいずれかに該当することとなったとき。

(3)　育成就労法第 30 条第１項の規定により付された許可の条件に違反したとき。

(4)　育成就労法の規定若しくは出入国若しくは労働に関する法律の規定であって政令で定めるもの又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反したとき。

＊　監理支援機関が認定送出機関から、社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与又は供応接待を受けた場合、又は認定送出機関に対しその要求をし、若しくはその申込みの承諾をした場合には、監理支援機関の許可が取り消されることがある。

また、監理支援機関が認定送出機関を含む育成就労に関連する者から監理支援費に該当しない金銭を受け取った場合には、許可が取り消されるほか、育成就労法第 111 条の規定に従って、６月以下の拘禁刑又は 30 万円以下の罰金に処されることがある。

＜別添６＞

# 育成就労計画の認定の取消し

育成就労法第 16 条に基づき、日本国の出入国在留管理庁長官及び厚生労働大臣は、育成就労計画が次のいずれかに該当する場合は、育成就労計画の認定を取り消すことができる。

(1)　育成就労実施者が認定育成就労計画に従って育成就労を行わせていないと認めるとき。

(2)　認定育成就労計画が育成就労法第９条第１項各号若しくは第２項各号、第９条の２各号又は第９条の３各号のいずれかに適合しなくなったと認めるとき。

(3)　育成就労実施者が育成就労法第 10 条各号のいずれかに該当することとなったとき。

(4)　育成就労実施者が育成就労法第 13 条第１項の規定による報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示をせず、若しくは虚偽の報告若しくは虚偽の帳簿書類の提出若しくは提示をし、又は同項の規定による質問に対して答弁をせず、若しくは虚偽の答弁をし、若しくは同項の規定による検査を拒み、妨げ、若しくは忌避したとき。

(5)　育成就労実施者が育成就労法第 14 条第１項の規定により ESDO が行う報告若しくは帳簿書類の提出若しくは提示の求めに虚偽の報告若しくは虚偽の帳簿書類の提出若しくは提示をし、又は同項の規定により ESDO の職員が行う質問に対して虚偽の答弁をしたとき。

(6)　育成就労実施者が育成就労法第 15 条第１項の規定による命令に違反したとき。

＊　育成就労実施者又は監理支援機関が認定送出機関から、社会通念上相当と認められる程度を超える金銭、物品その他の財産上の利益の供与又は供応接待を受けた場合、又は認定送出機関に対しその要求をし、若しくはその申込みの承諾をした場合には、育成就労計画の認定が取り消されることがある。

また、育成就労実施者、監理支援機関又は認定送出機関の間で、育成就労外国人等が日本国において行う育成就労に関連して、育成就労に係る契約の不履行について違約金を定める契約その他の不当に金銭その他の財産の移転を予定する契約がなされていた場合には、育成就労認定が取り消されることがある。

＜別添７＞

# 育成就労外国人の待遇の基準

育成就労実施者又は監理支援機関は、育成就労外国人の待遇に関し次の基準に適合しなければならない。

(1)　監理型育成就労については、育成就労法第 28 条第２項に基づく監理支援費として徴収される経費について、直接又は間接に監理型育成就労外国人に負担させないこと（監理型育成就労実施者又は監理支援機関のみに適用。）。

(2)　食費、居住費その他名目のいかんを問わず育成就労外国人が定期に負担する費用について、当該育成就労外国人が、当該費用の対価として供与される食事、宿泊施設その他の利益の内容を十分に理解した上で、育成就労外国人とその条件について合意しており、当該費用の額が実費に相当する額その他の適正な額であること 。

(3)　育成就労の終了後の帰国に要する費用を負担すること（単独型育成就労実施者又は監理支援機関のみに適用。）。