

面向研修生・技能实习生的  
研修・技能实习指南手册

财团法人国际研修协力机构

**JITCO**

# 前 言

外国人研修·技能实习制度是接收来自各国的青壮年劳动者至日本，通过学习日本产业·职业方面的技术·技能，以有助于自身职业生活的改善和各派出国的产业·企业的发展为目的而设立的制度。

为了达到此目的，不仅日本的接收单位和各国的派出单位，而且实际从事研修·技能实习工作的研修生·技能实习生也必须充分理解本制度，按照本制度采取行动，这一点很重要。换言之，研修生·技能实习生在诚实地进行研修·技能实习、努力掌握所需技能的同时，有必要了解入管法令·劳动法令等法律所赋予并得到保护的合法权利。

但是，一部分研修生·技能实习生不理解本制度的宗旨、仅以确保收入为目的进入我国，其结果，对学习技术·技能·知识不够热心，更极端的例子，有的人甚至放弃学习、为了获取更高的收入从接收单位失踪造成非法就业。另外，也有研修生·技能实习生因不知道被赋予的有关合法权利保护和咨询支援等方面的详细知识或者常识，导致研修津贴和工资的未支付·疾病·受伤等有损研修生·技能实习生自身利益的情况发生。

因此，为了通过合理、顺利地实施本制度，取得培养国际性人材的成果，财团法人国际研修协力机构(JITCO)站在支援·指导研修生·技能实习生、接收单位、派出单位的立场上，面向研修生·技能实习生制定了研修·技能实习指南手册，目的在于让研修生·技能实习生在正确理解本制度的同时，了解所采取的保护措施、安心地进行研修·技能实习。本书除了日文版，另行翻译并发行了英文、中文、印度尼西亚语、越南语、泰国语 5 国语言的外文版。

希望研修生·技能实习生以及派出单位、接收单位等相关人士积极有效地使用本指南手册。

财团法人 国际研修协力机构

# 目 录

第1章 指南手册的使用方法	1
第2章 外国人研修・技能实习制度指南	2
1. 制度解说	2
(1) 制度的宗旨	2
(2) 外国人研修制度的概要	3
(3) 技能实习制度的概要	6
(4) 研修和技能实习的不同点	11
2. JITCO 的作用和事业	12
(1) JITCO 的作用	12
(2) JITCO 主要事业的概要	12
3. 派出国政府和派出单位等的作用	14
(1) 派出国政府的负责行政机关	14
(2) 派出单位	15
(3) 派遣企业	15
第3章 作为研修生・技能实习生候选人的准备	16
1. 外国人研修・技能实习制度的正确理解	16
2. 与派遣企业的协议	16
(1) 研修生・技能实习生候选人与派遣企业之间的协商	16
(2) 派遣企业内的手续	16
3. 应征派出单位的募集	16
(1) 资格条件的确认	16
(2) 能否经受得起异国生活的身心方面的自我检查	17
(3) 研修・技能实习的接收条件的确认	17
(4) 向派出单位提出申请・选拔考试	17
4. 接受派出单位的事前教育	17
(1) 研修・技能实习的新人教育	17
(2) 研修生・技能实习生的权利・义务的学习	17
(3) 在日本生活所必需的规则・礼节的学习	18
(4) 日语基础知识的学习	18
第4章 与派遣企业・派出单位等的合同	20
1. 与派遣企业的合同	20
2. 与派出单位的合同	20
3. 与接收单位的合同	20

第5章 离开派出国以及进入日本的入境・在留手续	22
1. 离开派出国的手续	22
2. 进入日本的入境・在留手续	22
(1) 日本政府 visa (签证) 和在留资格“研修”的认定证明书的交付	22
(2) 进入日本	22
(3) 日本的地方公共团体(市町村)的外国人登记	22
(4) 从研修转向技能实习的时候, 获得从“研修”在留资格转为“特定活动”在留资格的变更申请・许可	22
(5) 在留期限的延长申请・许可的获得	23
第6章 研修生・技能实习生的研修・技能实习的厉行	24
1. 实施研修	24
(1) 研修计划的理解	24
(2) 通过实施包含集体研修在内的非实务性研修掌握知识等	24
①接受新人教育	24
②制度的学习	24
③日语学习	24
④接受关于在日本生活的介绍	25
⑤研修中所从事业务・作业的相关知识等的掌握	25
⑥作业安全卫生的学习	25
(3) 通过从事实务性研修掌握技能等	26
2. 从研修转为技能实习的时候对研修生・接收单位的评价	26
(1) 对研修生在留状况的评价	26
(2) 对研修生参加技能鉴定考试所得研修成果的评价	26
(3) 对接收单位的技能实习计划的评价	26
3. 实施技能实习	27
(1) 对技能实习计划的理解	27
(2) 通过实施技能实习掌握特定产业・职业的技术・技能・知识	27
(3) 技能实习结业证的受理	27
4. 技能评价的奖励	27
第7章 研修生・技能实习生的成果以及成功事例	29
1. 研修・技能实习的成果	29
(1) 研修・技能实习取得成果的方面	29
(2) 回国研修生・技能实习生的实践事项	29
(3) 派遣企业的派遣效果	29
2. 回国后的成功事例	30
(1) 返回派遣企业后由晋升和加薪带来的待遇上的改善	30
(2) 回国后经过一段时间开创自己的事业或者成立公司	30

第 8 章 研修生・技能实习生的遵守事项以及生活方面的注意事项	31
1. 日本入管法令等的遵守	31
(1) 禁止规定资格以外活动（禁止兼职、打工等）	31
(2) 禁止逃走・失踪	31
(3) 禁止非法就业	32
(4) 平时携带外国人登记证以及护照的本人持有和防止丢失	32
(5) 日本的税收・社会保险费的承担	32
2. 接收单位规定的遵守	33
3. 对健康与安全的自我觉察和努力	33
(1) 按时就餐、营养平衡	33
(2) 促进身心健康	33
(3) 通过本人对健康的管理预防疾病・受伤等	34
(4) 日本交通规则的遵守	35
(5) 联系留守家属	35
4. 在日本生活方面的注意事项	35
(1) 储蓄和存款等的管理	35
① 金钱・储蓄存折・印鉴・银行卡的本人持有与防止丢失	35
② 给母国的留守家属等汇款	36
(2) 集体生活中的注意事项	36
(3) 电气・煤气・自来水等的使用方面的注意事项	36
(4) 垃圾处理方面的注意事项	37
(5) 面对外部诱惑等采取的对策	37
(6) 其它	37
第 9 章 研修生・技能实习生的权利与待遇	38
1. 与研修生有关的情况	38
(1) 按照研修计划进行研修	38
(2) 接受教科书・教材等的提供	38
(3) 听取研修指导员・生活指导员的建议・指导	38
(4) 接受研修生待遇通知书的交付	38
(5) 接受往返机（船）票费用的支付	38
(6) 接受研修津贴的支付	39
(7) 入住接收单位提供的宿舍等	41
(8) 接受由接收单位承担的针对疾病・受伤等医疗费用的民间损害保险的支付金	41
2. 与技能实习生有关的情况	42
(1) 按照技能实习计划实施技能实习	42
(2) 接受教科书・教材等的提供	42
(3) 听取技能实习实施负责人的建议和指导	42
(4) 接受雇用合同书和劳动条件通知书等的交付	42

(5) 领取作为劳动等价报酬的工资 .....	42
(6) 接受国家保险等针对疾病·受伤等的医疗费用的支付金 .....	45
(7) 接受劳动基准法·最低工资法等劳动法所给予的保护 .....	45
第 10 章 日本在留期间的研修生·技能实习生所遇纠纷事例 .....	48
1. 问题存在于接收单位方面时 .....	48
(1) 没有按照研修计划·技能实习计划执行 .....	48
(2) 研修生待遇通知书·技能实习生雇用合同书等的未交付 .....	49
(3) 研修津贴·工资等的不合理支付 .....	49
① 研修津贴·工资的未支付·不支付 .....	49
② 接收单位强行存款对存折·印鉴·银行卡等的保管 .....	49
(4) 研修·技能实习中疾病·受伤等的发生 .....	49
(5) 接收单位对外国人登记证·护照的保管 .....	49
2. 问题存在于研修生·技能实习生方面时 .....	50
(1) 技能学习热情的欠缺与擅自缺席 .....	50
(2) 与同僚研修生·技能实习生之间的纠纷 .....	50
(3) 疾病·受伤和神经衰弱 .....	50
(4) 交通事故 .....	50
(5) 违反接收单位的就业规定·岗位纪律 .....	51
(6) 逃走·失踪、非法就业 .....	52
3. 问题存在于派出单位方面时 .....	52
(1) 对本制度的理解不足 .....	52
(2) 事前教育的未实施 .....	52
(3) 派遣前健康诊断的未实施 .....	52
第 11 章 日本入国管理局对非法行为等的认定以及相应的措施 .....	54
1. 接收单位的不正当行为 .....	54
2. 研修生·技能实习生的违法行为 .....	54
3. 派出单位的不正当行为 .....	54
第 12 章 防范纠纷于未然以及纠纷发生时采取的对策 .....	55
1. 防范纠纷于未然 .....	55
(1) 注意相互理解和相互尊重 .....	55
(2) 平日里与接收单位保持经常交流 .....	55
(3) 与研修条件·技能实习条件相关的合同文件的制定与保存 .....	55
(4) 对研修生·技能实习生的权利与职责的正确认识 .....	55
(5) 储蓄存折、印鉴、银行卡、外国人登记证、护照等的本人保管 .....	56
2. 纠纷发生时采取的对策 .....	56
(1) 合同文件等的确认 .....	56
(2) 向接收单位·派出单位查询、与之协商 .....	56

(3) 向各种咨询机构进行咨询	56
(4) 在医疗机构进行治疗(疾病・神经衰弱等情况下)	57
第 13 章 向研修生・技能实习生提供咨询支援以及该体制的情况	58
1. JITCO	58
(1) 研修生・技能实习生咨询事业	58
(2) 面向研修生・技能实习生的母语信息提供事业	59
2. 日本的国家、地方公共团体的行政机关	60
(1) 地方入国管理局	61
(2) 劳动标准监督署	61
(3) 公共职业安定所(Hello Work)	61
(4) 社会保险事务所	61
(5) 都道府县厅	61
(6) 市政府机关和町村政府	61
3. 各国大使馆・领事馆	61
4. 其它	62
第 14 章 回国的准备以及回国后的行动	63
1. 在留期满回国的准备和手续	63
2. 回国后所学技能的有效发挥	63
(1) 返回派遣企业等以及能力的发挥	63
(2) 原职业训练生等的就业以及能力发挥	63
3. 厚生年金退職临时金的申请与领取	63
第 15 章 后记	65

#### 参考资料

1. 研修生待遇通知书	68
2. 技能实习生劳动条件通知书	69

# 第1章 指南手册的使用方法

—面向正在以及将要在日本进行研修·技能实习的人员—

## 1. 本指南手册的制定目的

JITCO衷心欢迎正在以及将要在日本的企业和各团体（社团法人、财团法人、商工会议所、商工会、事业合作社等中小企业团体、职业训练法人、农业合作社等）接受研修·技能实习的人员。

本指南手册说明了研修生·技能实习生以及希望进行研修·技能实习的人员在日本实施研修和技能实习的意义的同时，也说明了其职责·权利。它是以下等事项为目标所制定的参考手册：

- ① 保障在日本的研修和技能实习能够合理、顺利地进行。
- ② 保障他们能够在日本这个语言、气候、生活习惯和生活环境、看待事物的方式都不同的社会里健康安心地生活。
- ③ 保障他们在发生纠纷时能够顺利得到咨询支援。
- ④ 保证他们通过研修和技能实习学习职业技术技能之后回到其派出国家，有效发挥所学技能，在丰富自身职业生活的同时，能够为派遣企业和派出国的产业发展做出贡献。

## 2. 本指南手册在制作方面付出的努力

一般来讲在日本在留的研修生·技能实习生在一定程度上都知道外国人研修·技能制度，但是并非完全正确理解；另外，希望进行研修·技能实习的人员对该制度完全不了解，或者只知道一些片断的信息。因此，本手册充分考虑这一点，系统解释了制度与经营方面所必需对策的同时，尽量说明得易于理解；为了使外国人也能读懂，并将其翻译成了外语版。

## 3. 本手册的有效利用

对于研修生·技能实习生和希望进行研修·技能实习的人员来说，本手册为他们提供了离开母国前、在日本在留期间以及回国等任何一个阶段中所需的重要信息和技术要领。请各位读者在反复阅读、充分理解其内容的同时，在日本在留期间认真保存，遇到困难时进行翻阅。本手册会为各位提供指南。

## 第2章 外国人研修・技能实习制度指南

### 1. 制度解说

#### (1) 制度的宗旨

##### ① 制度的目的

外国人研修・技能实习制度是以接收来自各国的青壮年劳动者，通过日本产业・职业方面的知识、技术、技能的转移，达到培养能够为各自国家产业作贡献之人材的目的。

换言之，该制度通过研修・技能实习的实施，对于研修生・技能实习生来说，能够帮助他们学到特定的日本产业・职业领域的技能等，并在回国后发挥其作用；对于派遣研修生等的外国企业来讲，能够促进质量管理・岗位纪律・成本意识等的加强，以提高生产率；对于日本的接收单位来讲，能够促进他们事业活动的活性化和国际化。

##### ② 外国人研修・技能实习制度的结构

本制度由以下的基本结构构成。

###### a 协助各国进行人材培养

(a) 研修生・技能实习生并非作为单纯劳动力被接受，而是作为培养国际性人材进行研修・技能实习。

(b) 研修生・技能实习生除了课堂研修的方式，还要通过在生产现场进行在职培训系统(OJT)，实施研修・技能实习、使实践性的技能转移能够得到实现。

(c) 为了切实可行地进行技能转移，研修生・技能实习生在按照针对学习技能的目标和学习方法等制定的研修计划以及技能实习计划进行研修・技能实习的同时，接受公正的技术评价，以检验技能掌握的情况。

(d) 研修生・技能实习生回国后努力发挥所学技能。

###### b 有秩序接收

为了给更多国家的青壮年提供职业能力开发的机会，每个接收单位按照规定的人员名额标准接收研修生・技能实习生的同时，规定研修生・技能实习生在日本的在留期限，研修・技能实习合计最长为3年。

###### c 研修生・技能实习生的保护

(a) 按照“出入国管理及难民认定法”(以下称为“入管法”。)等的规定，接收单位有责任在安全卫生・保险・生活指导・宿舍等方面采取适当的措施，保护研修生。

(b) 接收企业有责任保障技能实习生作为劳动者的待遇、工资、劳动时间、安全卫生、劳灾补偿等相关的劳动法令以及劳动、社会保险法令所赋予的权利。

### ③ 外国人研修・技能实习的意义

#### a “外国人研修制度”的定义与在留资格

所谓外国人研修制度上的“研修”在入管法上规定为“由本国的公私单位接收，进行学习技术、技能和知识的活动”。研修生在日本进行研修必须具有入管法上所说的“研修”在留资格。

#### b “技能实习制度”的定义与在留资格

所谓技能实习制度的“技能实习”，是指研修生得到研修成果・在留状况・技能实习计划方面的评价，例如被承认在即将作为技能实习对象的工种上的研修成果达到一定水平、在留状况良好等，满足规定的条件，在与进行研修的同一接收企业建立雇佣关系的基础上，更具实践性地熟习在研修中所学到的技术、技能、知识的活动。技能实习生在研修结束后必须取得将入管法上的“研修”在留资格转为“特定活动”在留资格的变更。

## (2) 外国人研修制度的概要

研修分为“非实务性研修”和“实务性研修”。

非实务性研修是圆满进行实务性研修所必不可缺的。具体来讲，在进行与从事研修的技术・技能有关的产业・职业等基础知识或技术知识、安全卫生的基础、日语学习、日本的生活、文化、以及从事研修的态度的教育的同时，进行产品的制作、实施销售等的训练。

实务性研修是指通过实际工作来掌握技能等。通过在生产现场从事实际的生产或者参与实际的销售和服务来掌握从事研修的产业・职业上的技术、技能和知识。

在此，对包含日本的民间企业实施的“实务性研修”的研修进行说明。下面的标准是外国人研修制度的基本条件。

### ① 研修生

研修生是符合以下的 a、b 两项的人员。

#### a 所有的研修类型共同的研修生条件

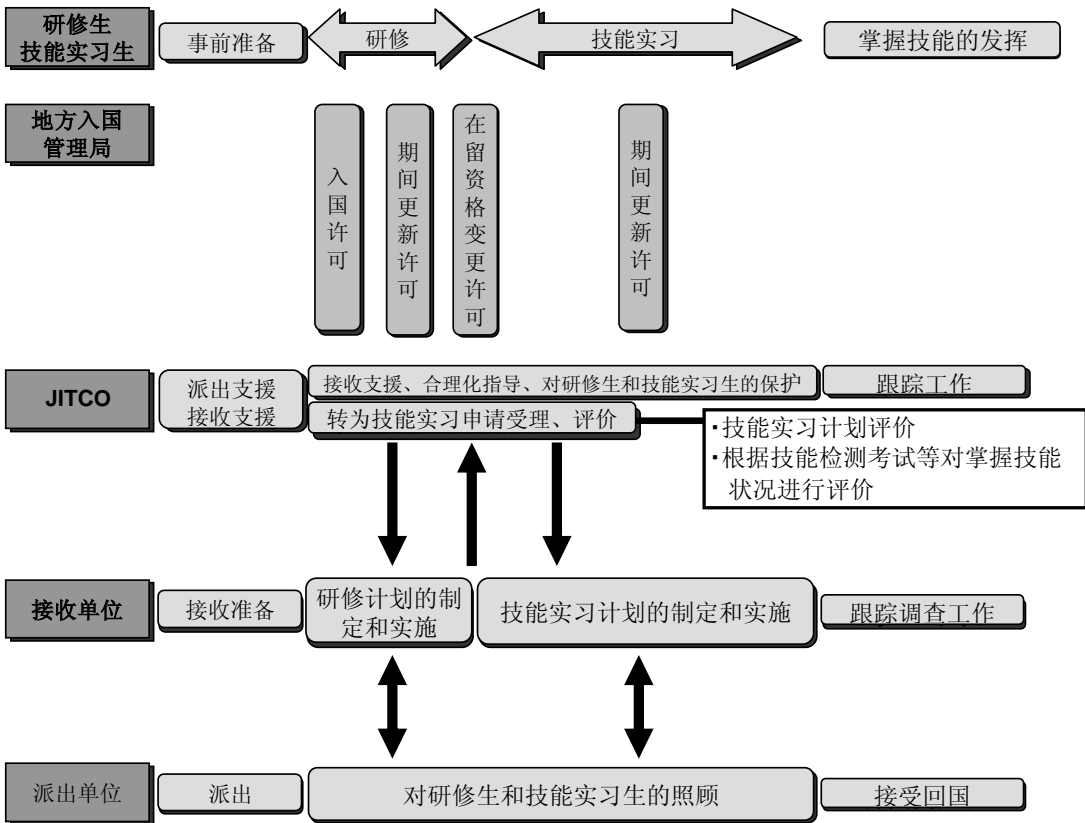
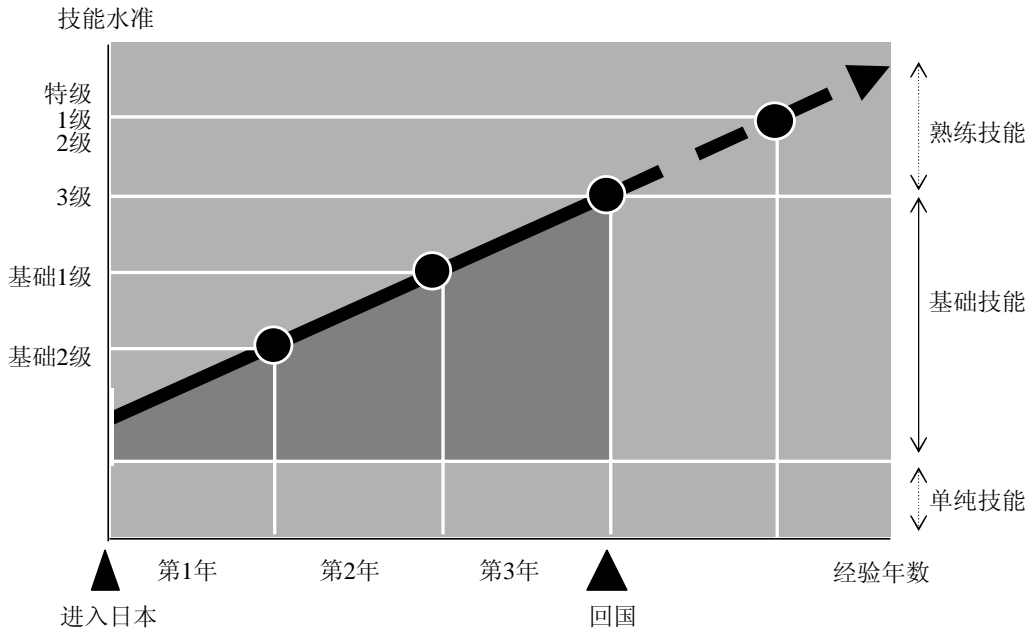
符合下面 (a) (b) (c) 三项的人员

(a) 年龄在 18 岁以上的外国人。

(b) 打算研修结束回国后从事能够发挥在日本所学技术・技能的业务的人员。

(c) 为学习在派出国难以学习到的技术・技能，有必要在日本接受研修的人员。

# 外国人研修和技能实习制度的结构图



b 根据研修形态的、个别的研修生条件

(a) 企业单独接收研修（日本企业单独接收研修生）的情况下

符合下面①、②、③任意一项的人员

① 各派出国或地方公共团体单位或相当于此类单位的正式职员，而且是该单位派遣的人员。

② 接收单位的合并企业或当地法人的正式职员，而且是该合资企业或者当地法人派遣的人员。

③ 与接收单位有连续 1 年以上的贸易关系或过去 1 年间的贸易额业绩在 10 亿日元以上的单位的正式职员，而且是这些单位派遣的人员。

(b) 团体监理型接收研修（日本的接收团体与其成员企业等合作接收研修生）的情况下

必须符合下面①、②两项的人员

① 有当地国家・地方公共团体推荐的人员

② 有从事过与在日本研修相同业务经验的人员

② 能够接收研修生的日本接收企业

符合下面 a、b 中的任意一项的企业

a 企业单独型接收研修的情况

接收国外当地法人、合营公司或有贸易往来的企业（必须有一定期间的贸易业绩）的正式职员作为研修生的日本企业。

b 团体监理型接收研修的情况

接受了日本政府公开的援助・指导的商工会议所・商工会、事业协同组合等中小企业团体、公益法人等，负有接收责任，在其指导・监督下接收研修生的会员企业・协同组合会员企业。

③ 能够接收的研修生人数

原则上，以接收企业的正式职员总数的每 20 人可接收研修生 1 人。但是，通过商工会议所和协同组合等接收的团体监理型研修，能够接收的人员范围有所放宽。

④ 成为研修对象的业务

学习的技术・技能等不是靠同一作业（单纯作业）的反复进行就能够掌握的业务。

⑤ 在留期限

原则上在 1 年以内。

⑥ 研修期限

如果研修包括实务性研修时，那么原则上必须将研修时间按照 1: 2 的比例划分，分别进行非实务性研修(包含将研修生集合起来进行的集体研修)和实务性研修。

#### ⑦ 研修计划的制定和履行

研修生接收企业等以研修 1 年结束时的技能水平至少到达技能鉴定基础 2 级水平为目标制定研修计划。研修生按照此计划进行研修。

#### ⑧ 接收单位的职责

接收单位必须按照入管法令等完善并遵守以下事项：

- a 每个接收企业都配置研修指导员和生活指导员。
- b 接收单位负责为研修生提供住宿设施。
- c 确保研修设施
- d 配备了劳动安全卫生法所规定的安全卫生方面采取必要措施的研修设施
- e 为防备研修期间发生事故等，加入由接收单位负担的民间损害保险。
- f 消除兼职和规定时间以外的研修等不合理行为。
- g (团体监理型接收的情况下)对接收企业进行作为团体的监理(指导监督)

#### 参考 接收单位的定义

在此所使用的接收单位是进行企业单独型研修的企业(A)和进行团体监理型研修的接收团体(B)・接收企业(C)的总称。

另外，制度上把(A)和(B)定义为一级接收单位、把(C)定义为二级接收单位。但是因为比较复杂难以理解，所以在本手册中尽量避免使用。

#### ⑨ 研修津贴

支付给研修生研修津贴，作为研修生在我国在留期间的的生活所需费用(伙食费、服装费、日用品等费用)。研修津贴由接收单位每月定期直接全额支付给研修生本人。

### (3) 技能实习制度的概要

以下的标准是技能实习制度的基本条件。

#### ① 技能实习生

技能实习生必须是符合以下 a、b、c、d 四项的人员。

- a 在能够进行技能实习的工种・工作上，结束了研修的人员
- b 结束了技能实习回国后，计划从事与在我国所学的技术・技能有关工作的人员。

- c 从在留状况等方面来看,被认为能够达到与技能实习制度目的相符合的成果的人员。
- d 根据雇用合同进行技能实习,并希望能进一步学习掌握具有实践性技术·技能的人员。

② 能够接收技能实习生的单位

能够实施技能实习的单位必须满足下面所有的条件。

- a 技能实习内容必须同研修活动为同一类型技术·技能的内容。
- b 技能实习必须在实施研修活动的同一接收企业等进行。
- c 在技能实习希望者和接收单位等之间要签订雇用合同,其内容是能得到和日本人职员同等以上金额的工资。
- d 实施实习的接收企业等必须采取确保技能实习生的住宿设施,应采取技能实习生回国旅费等方面的保证措施。
- e 技能实习实施单位、或者其经营者、管理人员在以往3年内没做过有关外国人研修、实习和其他就业方面的不正当行为。

③ 能够实施技能实习的工种·工作

职业能力开发促进法规定的技能鉴定制度的对象工种、以及JITCO认定的技能评价系统中涉及的工种,截止2003年12月1日现在共有62个工种(113个工作)(参照附件)。

④ 在留期限

原则上的在留期限为2年,具体如下:

- a 研修和技能实习的时间加起来不得超过3年。
- b 技能实习时间大约在研修时间的1.5倍以内。(研修期限超过9个月时,不在此限。)
- c 研修时间比较短时(6个月以内)不可进行技能实习。

⑤ 研修转为技能实习的评价

允许转为技能实习必须通过下面的三项评价。

a 研修成果的评价

在全部研修期间过了六分之五的时候,参加日本政府的技能检定和JITCO认定的技能评价考核,证明研修生已经掌握了一定水平(国家技能检定基础2级或与此相当水平)以上的技术·技能·知识。

b 在留状况的评价

证明研修生的研修状况·生活状况方面表现良好。

c 技能实习计划的评价

研修生接收企业等所提出的技能实习计划被承认为根据研修成果所制定的适当的计划。

⑥ 技能实习计划的制定和履行

接收企业等制定技能实习计划，技能实习生的技能水平目标值设定为：技能实习第1年结束时至少达到技能检定基础1级，技能实习第2年结束时达到技能检定基础3级相当的水平。技能实习生按照计划进行技能实习。

# 转入技能实习对象工种一览 ( 62 个 工种 113 种作业 )

截止 2004 年 1 月 1 日

## 1 农业方面 ( 2 个工种 5 种作业 )

工种名称	作业名称
种植业※	设施园艺
	旱田种植、蔬菜
畜产农业※	养猪
	养鸡
	饲养奶牛

## 2 渔业方面 ( 1 工种 7 种作业 )

工种名称	作业名称
渔船渔业※	鲤鱼竿钓渔业
	金枪鱼延绳钓渔业
	鱿鱼钓渔业
	围网渔业
	底拖网渔业
	流网渔业
	定置网渔业

## 3 建设方面 ( 21 个工种 31 种作业 )

工种名称	作业名称
钻井	冲击钻探钻井作业
	旋转钻探钻井作业
建筑板金	导管板金作业
冷冻及空调设备施工	冷冻及空调设备施工作业
门窗制造	木制门窗制造作业
建筑木工	木匠施工作业
模框施工	模框施工作业
钢筋施工	钢筋组作业
脚手架	脚手架施工作业
石料施工	石料加工作业
	贴石作业
瓷砖铺设	瓷砖铺设作业
铺瓦	铺瓦作业
泥瓦工	泥瓦作业
配管	建筑配管作业
	设备配管作业
热绝缘施工	保温保冷施工作业
内部装修	塑料系地板精加工作业
	地毯系地板精加工作业
	钢制材质施工作业
	板材精加工作业
	窗帘施工作业
窗框施工	楼房用窗框施工作业
防水施工	天花板防水施工作业
混凝土泵压施工	混凝土泵压施工作业
井点施工	井点施工作业
裱糊	裱糊作业
建设机械施工※	机械掘土、整地作业
	机械填充作业
	机械掘削作业
	机械加固作业

(参考) 其他有关建设方面的作业, 有另外列出的涂装工种“建筑涂装作业”和“钢桥涂装作业”二种

## 4 食品制造方面 ( 6 个工种 11 种作业 )

工种名称	作业名称
罐头卷边※	罐头卷边
食用鸡肉处理加工业※	食用鸡肉处理加工作业
加热性水产加工食品制造业※	干制鱼类制造
	加热干制品制造
	调味加工品制造
	熏制品制造
非加热性水产加工食品制造业※	盐腌品制造
	干制品制造
	发酵食品制造
水产制品制作	鱼糕制品制作作业
火腿、香肠、腊肉制作	火腿、香肠、腊肉制作作业

注: ※的工种, 是 JITCO 认定的评价系统。

## 5 纺织·服装方面 ( 9 个工种 15 种作业 )

工种名称	作业名称
纺纱运转※	前纺工序作业
	细纺工序作业
	卷绕工序作业
	加捻纱线工序作业
织布运转※	织制准备工序作业
	织布工序作业
	织物整理工序作业
印染	线浸染作业
针织品制造	制袜作业
	圆形针织作业
女式、儿童服装制造	女式、儿童服装缝制作业
男式服装制造	男式服装缝制作业
寝具制造	寝具制造作业
帆布制品制造	帆布制品制造作业
布裁缝裁作	衬衫制造作业

## 6 机械、金属方面 ( 15 个工种 28 种作业 )

工种名称	作业名称
铸造	铸铁铸件铸造作业
	铜合金铸件铸造作业
	轻合金铸件铸造作业
锻造	气锤型锻造作业
	冲压型锻造作业
压铸	热锤压铸作业
	冷铸压铸作业
机械加工	普通车床作业
	铣床作业
金属冲压加工	金属冲压作业
铁工	构造物铁工作业
工厂板金	机械板金作业
电镀	电镀作业
	热浸镀锌作业
铝阳极氧化处理	阳极氧化处理作业
钳工	专用工具、器具精加工作业
	金属模具精加工作业
	机械组装精加工作业
机械检验	机械检验作业
机械维修	机械维修作业
电子仪器组装	电子仪器组装作业
电力设备组装	转动电机组装作业
	变压器组装作业
	配电盘·控制盘组装作业
	开关控制器组装作业
	转动电机线圈制作作业
印刷线路板制造	印刷线路板设计作业
	印刷线路板制造作业

## 7 其它 ( 8 个工种 16 种作业 )

工种名称	作业名称
家具制造	家具手加工作业
印刷	胶版印刷作业
装订	书籍装订作业
	杂志装订作业
	办公用品美装订作业
塑料成型	压缩成型作业
	射出成型作业
	打气成型作业
强化塑料成型	手积层成型作业
涂装	建筑涂装作业
	金属涂装作业
	钢桥涂装作业
	喷雾涂装作业
焊接※	手工焊
	半自动焊接
工业包装	工业包装作业

⑦ 工资

作为通过技能实习付出劳动的等价报酬，技能实习生从接收企业领取工资。根据劳动基准法，该工资必须每月定期直接用货币全额支付给技能实习生本人。

(注意)本指南手册以上所说明的外国人研修·技能实习制度是2004年1月1日现在的内容记录。

另外，本制度构成复杂，因此请务必使用正式说明的各国语言(英文、中文、印度尼西亚语、越南语、泰国语)版的《外国人研修·技能实习制度概要》。

**外国人研修·技能实习制度概要**

第1章 外国人研修·技能实习制度概要

第2章 外国人研修制度

1. 外国人研修制度的目的及基本理念
2. 作为研修生居留资格的“研修”
3. 研修内容 一实务性研修与非实务性研修一
4. 研修生的接受类型
5. 研修生接收的条件
6. 研修计划的制定和履行
7. 研修生的待遇
8. 研修生入境前及入境后的手续

第3章 技能实习制度

1. 技能实习制度的目的及基本理念
2. 技能实习生的在留资格属法务大臣的“特定活动”资格
3. 技能实习的内容
4. 从研修转向技能实习的条件
5. 技能实习计划的制定和履行
6. 掌握的技能水平的评价制度
7. 技能实习生的待遇
8. 转为技能实习所需的手续

第4章 研修与技能实习的差异以及接收所需要办理的手续

第5章 财团法人 国际研修协力机构的作用

(4) 研修和技能实习的不同点

研修和技能实习两者都是通过向外国人转移日本产业・职业上的技术・技能・知识，协助培养各国人材，在这一点上两都具有相同的性质。但是在下面的条件和内容上存在着不同。相关人士有必要充分了解到它们的不同，切实搞好研修・技能实习工作。

<研修和技能实习的比较图>

	研 修	技能实习
作为对象之业务・职业工种的范围	符合入管法令规定的条件不是进行同一工作的单调重复的业务。	技能检定等对象有62项工种、113个工作内容。
掌握技能水平的目标	达到技能检定基础2级水平。 (研修1年时)。	达到技能检定3级水平。 (实习2年时)。
掌握技能所需要的保证措施	制定・履行研修计划。	制定・履行技能实习计划。
符合在留资格	“研修”。	“特定活动”。
有无劳动者属性	无劳动者属性、不可就业。	作为劳动者对待。
可否进行规定时间以外・休息日劳动	不能在规定时间外・休息日研修。	可在规定时间外・休息日劳动。
对外国人的保护措施	受入管法令保护。	受劳动法令保护。
明确待遇条件	交付包括研修时间、研修津贴等内容在内的待遇通知书。	交付有关劳动条件的雇用合同书及劳动条件通知书。
接收单位的生活保障措施	以研修津贴名义支付实际生活费用。	支付劳动等价工资。
有关伤害・疾病的保险措施	有加入民间保险的义务。	强行加入国家的社会保险・劳动保险。

## 2. JITCO 的作用和事业

### (1) JITCO 的作用

JITCO 成立于 1991 年，是在法务、外务、厚生劳动、经济产业、国土交通 5 个省共同管理之下的公益法人。JITCO 为有助于切实、顺利地推进外国人研修制度・技能实习制度的工作，负有以下基本使命：

- ① 对准备接收研修生・技能实习生或正在接收的日本民间团体・企业等以及各国派出单位・派遣企业进行综合性的支援・援助以及对如何实施提出建议・指导。
- ② 帮助研修生・技能实习生解决烦恼和提供咨询的同时，保障他们在入管法令・劳动法令等的合法权利。
- ③ 为取得研修・技能实习成果、达到本制度培养国际性人材的目的、发挥回国研修生・技能实习生所学技能，对接收单位、研修生・技能实习生、派出单位等实施援助。

### (2) JITCO 主要事业的概要

为发挥上述作用，JITCO 主要从事以下事业。

另外，在此说明的 JITCO 事业是 2003 年度的内容。

在此，为了使您系统性地理解 JITCO 的事业，仅用标题表示，在下面所记述的相关方面，根据需要对其内容作了详细说明。

- ① 为日本的接收单位开展研修・技能实习咨询会・研讨会等宣传・启发工作
  - a 召开或支援咨询会・研讨会
    - (a) 在JITCO总部召开定期说明会
    - (b) 开展新人教育课程
    - (c) 企业单独型入门课程
    - (d) 团体监理型接收研讨会
    - (e) 地方说明会
    - (f) 有关建设单位说明咨询会
    - (g) 有关农业单位说明咨询会
  - b 宣传活动的推广
    - (a) 发行宣传杂志《桥梁》
    - (b) 制作・分发JITCO白皮书

- (c) 制作・提供《外国人研修生・技能实习生统计》(月刊)
- (d) 提供各种手册
- (e) 通过互联网、网页提供信息

② 开展海外活动

- a 各国政府同JITCO缔结协作关系协议书
- b 向各国派遣调查团及实施定期协议和意见交换
- c 向派出单位举办研讨会
- d 提供・支援海外信息

③ 协助研修生・技能实习生办理入境・在留等有关手续

- a 实施接收研修生等问题的咨询
- b 提前审查申请文件服务
- c 申请转交有关入境・在留关系等申请文件

④ 促进从研修转向技能实习的顺利进行

- a 技能实习制度的咨询
- b 提供有关技能实习生信息并负责介绍・斡旋
- c 促进JITCO认定评定系统
- d 受理转为技能实习的申请与实施转为技能实习的评定
  - (a) 研修成果的评定
  - (b) 技能实习计划的评定

⑤ 正确指导接收单位实施研修、技能实习工作

- a 彻底贯彻入管法・劳动法等的精神
- b 普及技能实习指导方针、技能实习生雇用管理指南手册及模范技能实习合同
- c 普及研修生待遇通知书・外国人劳动条件通知书等
- d 制定及贯彻研修津贴、工资及管理费等指导方针
- e 指导全国调查咨询人员进行接受在留状况调查
- f 地方办事处进行技能实习调查及巡视指导
- g 就业合理化讲座

⑥ 研修生・技能实习生的安全、健康的确保及灾害时的补偿

- a 推进接收单位自主进行安全卫生检查
- b 为了确保安全卫生和身心健康而提供的咨询帮助
- c 制定、分发健康管理指南手册
- d 安全卫生及劳灾保险的宣传
- e 确保迅速・合理地提供劳灾保险
- f 促进加入外国人研修生・技能实习生综合保险

g 劳务・安全卫生研讨会

h 身心健康研讨会

⑦ 保护研修生・技能实习生

a 分发技能实习生手册

b 向研修生・技能实习生提供母语信息

c 对研修生・技能实习生实施母语咨询活动

d 举办母语当地咨询会

⑧ 对提高研修・技能实习成果进行援助

a 开发、促进有效利用有关研修・技能实习课程・教材等

b 援助及促进公共职业能力开发设施的有效利用

c 对研修生进行日语教育进行支援

d 举办研修指导员研讨会・日语指导等研讨会

e 举办研修生・技能实习生作文竞赛

⑨ 研修生・技能实习生回国支援及跟踪服务

a 研修生・技能实习生回国支援

b 交付技能实习生结业认定证书

c 回国后的跟踪服务

⑩ 调查研究事业的推进

### 3. 派出国政府和派出单位等的作用

#### (1) 派出国政府的负责行政机关

为了能够切实顺利地将希望进行研修・技能实习的研修生・技能实习生候选人从派出国送到日本、结束研修・技能实习工作之后从日本回国、发挥所掌握的技能，指导・支援执行这些业务的派出单位的各国政府的行政机关必不可少。

JITCO 希望各国特定的行政机关能够成为对方的窗口。这个负责行政机关（以下称为“派出国相关政府机关”）与 JITCO 一起决定研修・技能实习的实施、具体地在备忘录上签字、为了切实顺利地实施本制度而共同合作。

这些单位由各国政府的判断来指定。很多情况下是由掌管劳动行政的行政机关来负责。

派出国相关政府单位对下述派出单位进行认定。派出国相关政府单位对认定的派出单位所进行的派出等相关业务提供必要的指导和支援。派出国相关政府单位与

JITCO 为了解决在研修生・技能实习生之间跨越两国的种种问题和谋求发展，定期进行协商。

## (2) 派出单位

为了选拔合格的研修生・技能实习生候选人、进行赴日前的教育、切实顺利地实施派出的同时，对他们在留日本期间进行照料、迎接研修生・技能实习生回国，实施这些业务的派出单位是必不可少的。

也有一种情况，派出单位同时也是下面所讲到的派遣研修生・技能实习生的企业（以下称为“派遣企业”）。然而与此不同，也有单位专门负责进行派出等业务。

派出单位进行的业务范围涉及到很多方面：研修生・技能实习生的募集、选拔、健康诊断、事前教育、出国支援、与日本的接收单位进行联络达成协议、与派遣企业达成协议、对在留期内的研修生・技能实习生进行照料・纠纷发生时采取对策、接收研修生・技能实习生回国等等。

## (3) 派遣企业

企业单独型研修要求研修生・技能实习生必须是当地法人或合资企业的正式职员等。因此，雇用这些职员的当地法人、合资企业或者与接收单位有一定规模的贸易关系的企业成为派遣企业。该派遣企业同时也是派出单位。

与此相对，团体监理型研修要求研修生・技能实习生必须是有从事过与在日本研修内容相同工作的经验的人员，同时也是各国的国家・地方公共团体推荐的人员。因此，与前者相比、有更为广泛的企业被确定为派遣企业。

派遣企业将自己雇用的职员送往日本，因此从送往日本到返回企业，派遣企业都负有责任、有必要进行支援・指导。特别是派遣企业同时也是派出单位的情况下，所担负的责任更重。

## 第3章 作为研修生·技能实习生候选人的准备

### 1. 外国人研修·技能实习制度的正确理解

请注意在外国人研修·技能实习制度中，研修·技能实习并非日本接收企业确保单纯劳动力或者国家接收单纯劳动力的事业。本制度是谋求向各国的青壮年劳动者，转移日本产业·职业方面的知识·技术·技能，以培养能够为其国家的产业活动作贡献的人材为目的而设立的制度。

因此，希望成为研修生·技能实习生的人员(以下称为“研修生·技能实习生候选人”)其出发点是首先应对本制度正确理解。换言之，本制度并非接收单纯以金钱为目的的人员来日本、而是接收有热情学习日本产业职业方面的技术·技能·知识的人员。

因此，请研修生·技能实习生候选人知道：在实际进行研修·技能实习时，为了掌握技能以及检验所学技能，他们有义务切实履行研修计划·技能实习计划以及接受技能评价。

另外，请研修生·技能实习生候选人了解：为了安全健康地度过研修·技能实习生活，自己受到入管法令、劳动法令等赋予的权力的保护、以及为实现此保护，包含 JITCO 在内准备了各种支援对策。

还有，希望研修生·技能实习生候选人接受派出单位针对制度举办的事前教育以及接收单位通过集体研修进行的教育。请研修生·技能实习生候选人本人也自学 JITCO 所制定的教材·资料等。

### 2. 与派遣企业的协议

#### (1) 研修生·技能实习生候选人和派遣企业之间的协商

研修生·技能实习生候选人有必要向自己所属的派遣企业传达进行研修·技能实习的希望；相反，派遣企业更应发掘研修·技能实习的候选人。两者有必要就研修·技能实习的效果、费用、在留日本时的身份、回国等问题进行具体的协商。

#### (2) 派遣企业内的手续

二者协商的结果，如果决定派遣研修生·技能实习生，就在派遣企业内办理手续。派遣企业内部措施因为各个企业都不相同，省略说明。

### 3. 应征派出单位的募集

#### (1) 资格条件的确认

为了成为研修生·技能实习生，必须符合一定的资格条件。请研修生·技能实习生候选人自己确认是否符合以上说明过的各种条件。

## (2) 能否经受得起异国生活的身心方面的自我检查

仅符合了资格条件也仍然是不够的。研修生·技能实习生候选人的母国与日本在气候·风土·习惯·生活方式·饮食·宗教·国民性·语言等种种方面都存在着很大的差别。请研修生·技能实习生候选人自己从身心两方面检验是否能够适应在异国日本健康安全地生活。研修生·技能实习生来到日本不幸患上心脑血管疾病而死亡以及精神健康方面出现问题的例子都是发生。

## (3) 研修·技能实习的接收条件的确认

如果研修·技能实习内容与自己的目的和意图一致，研修生·技能实习生候选人去应征；如果与自己的希望相违背、待遇不满意，最好辞去应征。确认研修条件·技能实习条件尤其重要。现实中屡屡发生研修生·技能实习生与接收单位在条件方面不相符合的事例。如果研修生·技能实习生在来日本之前未对研修·技能实习的条件等进行充分的了解就来到日本的话，就会发现现实情况与自己想象的日本以及研修内容有所不同，从而发生纠纷、产生失望情绪。要注意避免发生这种情况。

另外，日本既有东京、大阪这样的大都市，也有地方的町、村。要对自己将去的地方进行确认。

还有，一起赴日的研修生·技能实习生候选人每2~3人被分配到不同企业和业主。请事先了解这一点。

## (4) 向派出单位提出申请·选拔考试

派出单位通过许多方法征集研修生·技能实习生候选人。研修生·技能实习生候选人可以自己、或者通过派遣企业、又或者同时通过这两种方式应征。既是派出单位又是派遣企业的情况下，不需要这个手续。对于应征，派出单位为了决定候选人，一般实施笔试与面试等方式选拔考核。另外，选拔考核有的是由派出单位单独实施，有的是由日本的接收单位参加，两方共同实施。

## 4. 接受派出单位的事前教育

### (1) 研修·技能实习的新人教育

研修生·技能实习生候选人有必要进一步正确认识日本的研修·技能实习在制度上、实态上是什么样的情况。JITCO建议派出单位实施这项内容作为对研修生·技能实习生候选人的新人教育。

### (2) 研修生·技能实习生的权利·义务的学习

研修生・技能实习生享有日本的入管法令・劳动法令等赋予的合法权利。同时，研修生・技能实习生在日期间，负有义务和职责。

关于这些内容下文将对研修生・技能实习生“必须遵守的事项”和“权利・待遇”进行说明。JITCO 建议派出单位在将研修生・技能实习生候选人送往日本之前，对他们进行最低限度的必要的教育。

### (3) 在日本生活所必需的规则・礼节的学习

研修生・技能实习生最长要在日本在留 3 年。因此，在来日之前必须在某种程度上了解在日本生活必需的规则和礼节。这些内容包括：交通规则・电气・煤气的利用法、垃圾的投放方法和入浴的方法、银行・邮局的利用方法、货币的价值等。研修生・技能实习生候选人如果对于这些内容事先有某种程度的了解，就能够顺利地溶入日本的生活。

### (4) 日语基础知识的学习

为了在日本安全健康地生活、切实学习产业上的技术・技能・知识，研修生・技能实习生学习日语是极为重要的。与接收单位等进行交流通常使用日语。虽然接收单位在集体研修中教授日语，但是来到日本之后在短期内学好日语是相当困难的。

JITCO 建议派出单位在派遣日本之前，对研修生・技能实习生候选人进行日语的基础教育。为了使之具体化，JITCO 面向派出单位开发・分发了“派遣前日语教育方针”。另外，作为研修生・技能实习生候选人来日前的日语教育教科书，JITCO 开发出了“请多关照”。这一教科书附有 CD，可以自学。

#### 研修生派遣前日语教育指导方针

1. 宗旨
2. 研修生学习日语要求达到的目标
3. 应该教学的日语范围
  - (1) 理解书写文字
  - (2) 理解交流用的语言
4. 日语教育指导员的配备
5. 日语教育教科书・教材的编写和使用
6. 指导时的注意点
7. 日语教学期限、时间
8. 日语教育教学计划安排
9. 建议研修生进行自学
10. 日语考试的实施和结业证书的颁发

11. 与接收单位的联系

12. 对研修生入境后的日语教学进行的指导

13. 接收单位给派出单位的通知

(参考资料1)研修生・技能实习生日语学习教材集

(参考资料2)JITCO就日语学习支援活动的建议

## 第4章 与派遣企业・派出单位等的合同

选拔结束后，研修生・技能实习生候选人尽可能与派遣企业和派出单位就与研修・技能实习有关的内容和条件进行详细协商，最好将讨论结果书面化。如果可能，最好签订有相关人士签名的合同书。这样一来，就能够避免相关当事人之间发生纠纷、在相互信赖的关系中努力工作。

### 1. 与派遣企业的合同

研修生・技能实习生候选人原则上是在派遣企业就业的人员，这是一个条件。因此，有必要事先就在成为研修生・技能实习生候选人的阶段、派出单位的事前教育期间以及在日本进行研修・技能实习中的身份和待遇（例如是否是停职、这种情况下工资是否支付）的处理进行协商决定并签订合同。另外，复职也是一个条件，因此，有必要事先就从日本回国后的复职条件进行协商决定并签订合同。

### 2. 与派出单位的合同

派出单位对研修生・技能实习生候选人具体负责事前教育、协助办理出国与入境日本的相关手续、日本在留期间的纠纷咨询支援、研修・技能实习结束后的回国接收等业务，因此双方就这些问题进行协商・商定・签订合同是极其重要的。其中，必须明确派出单位实施何种服务、费用由哪一方负担多少（派出单位、派遣企业、研修生・技能实习生候选人）。这一点如果不明确决定，以后就会产生纠纷。一般的派出单位按照派出国相关政府单位的法令和指导、向研修生・技能实习生候选人收取一定的与派出有关的手续费。但是，很多情况下日本的接收单位帮助支付一部分派出单位的派出费用作为派出管理费，因此，JITCO 要求派出单位尽量减少手续费。

另外，派出单位与日本的接收单位就研修・技能实习的派出与接收等问题缔结协议书。其中，对于研修生・技能实习生候选人来说，涉及到一些重要条件，例如往返机（船）票费用、决定研修津贴和工资的金额等，因此有必要好好进行确认。

还有，有些国家，国民出国时会向国民征税或征收保证金，因此要确认各国的法律制度等。

### 3. 与接收单位的合同

在决定作为研修生・技能实习生派遣出国后，请研修生・技能实习生候选人对与研修・技能实习的内容、待遇等相关的条件进行确认。一般情况下，就这些事项与接收单

位签订的合同的文件化是在入境日本之后的事情。这种情况下，如果研修生・技能实习生候选人与派出单位之间的合同和研修生・技能实习生与接收单位之间的合同存在不同的内容和条件的话，就会形成不妥当的双重合同。因此，研修生・技能实习生在赴日之前要向派出单位、入境日本之后要向接收单位进行确认，防止这种情况的出现。JITCO 为了明确权利和待遇，向接收单位交付面向研修生的待遇通知书和面向技能实习生的劳动条件通知书。关于这一点在以下进行说明。

## 第5章 离开派出国以及进入日本的入境・在留手续

### 1. 离开派出国的手续

研修生・技能实习生候选人从各自的国家出国需要得到各自国家行政机关的许可。因国家不同，条件和手续也不同，所以在此不进行说明。请研修生・技能实习生候选人按照各自国家的法令和负责的行政机关的规定，进行包含办理护照在内的必要申请等。虽然很多情况下由派出单位代替研修生・技能实习生候选人办理手续，但是即便在这种情况下研修生・技能实习生候选人也必须与派出单位合作办理手续。

### 2. 进入日本的入境・在留手续

#### (1) 日本政府 visa（签证）和在留资格“研修”的认定证明书的交付

研修生・技能实习生候选人入境日本必须持有有效的护照和签证。为了取得签证，日本的接收单位事先在日本国内从地方入国管理局取得入管法上所规定的“在留资格认定证明书”，然后将此证明书交给派出单位。如此一来，研修生・技能实习生候选人和派出单位就能将证明书出示给驻外日本领事馆、取得签证。

#### (2) 进入日本

研修生・技能实习生候选人到达日本机场后接受地方入管管理局的入境审查官的审查获得登陆许可，在护照上盖上登陆许可印章。这个登陆许可印章上记载了登陆许可的年月日、在留资格（“研修”）、在留期限、登陆港口名称。如此一来，研修生・技能实习生候选人便被日本政府认定为研修生。

#### (3) 日本的地方公共团体(市町村)的外国人登记

在留日本的研修生・技能实习生必须在居住地的市町村申请外国人登记，平时必须携带所交付的外国人登记证明书(卡式证明书)。

研修生必须在入境日本后 90 天以内申请登记。另外，在下面将要讲到的技能实习生的在留资格有所变更，因此必须在变更生效日起 14 天以内，到同一市町村办理与外国人登记相关的变更登记手续。

所有这些都是需要接收单位的合作，所以请与接收单位进行协商办理手续。

#### (4) 从研修转向技能实习的时候，获得从“研修”在留资格转为“特定活动”在留资格的变更申请・许可

研修生从研修转为技能实习必须具备将入管法上的在留资格从“研修”转为法务大臣的“特定活动”的变更许可。

为了取得变更许可，下文将要说明的研修生的在留状况的评价等必须良好，必须通过评价研修生研修成果的技能检定考试。

JITCO 受理研修生和接收单位的转为技能实习的申请，评定其内容，与负责许可业务的地方入国管理局进行联系。

#### (5) 在留期限的延长申请・许可的获得

研修生的在留资格“研修”的在留期限规定为 1 年、6 个月或者 3 个月。

在留期限根据研修计划、研修的必要性来决定。但是有时 1 年的研修计划只被允许 6 个月的在留期限。

在留期满时(1 年的在留期限除外。)，研修生可以获得在留期限更新许可继续进行研修。技能实习生的在留资格“特定活动”的在留期限限定在 1 年之内。为了延长技能实习期限，可以获得在留期限的更新许可，继续进行技能实习。

关于上述的手续，JITCO 对接收单位等提供支援，以便通过日本的接收单位、切实顺利地办理研修生・技能实习生的入境・在留手续。

## 第 6 章 研修生・技能实习生的研修・技能实习的厉行

### 1. 实施研修

入境日本的研修生在接收单位配备的研修指导员・生活指导员的指导和建议下按照下述事项实施研修工作。

#### (1) 研修计划的理解

接收单位按照非实务性研修(课堂教学等)・实务性研修(在职培训)分别制定计划。非实务性研修计划的内容包括：日语、进行研修的产业・职业的技术・技能・知识、与工作安全相关的事项等。另外，实务性研修计划的内容表明了进行研修的产业・职业的具体业务・作业内容、应该学习的技能等的范围、水平等。

关于这些内容，研修计划已经制作完成，记载了研修的具体课程计划、课程表、指导体制等。

接收单位向研修生就所要进行的研修的业务・作业的内容、场所、期限和时间等加以说明。

因此，请研修生充分了解这些内容。

#### (2) 通过实施包含集体研修在内的非实务性研修掌握知识等

有些研修生只进行非实务性研修，但是这里以进行到实务研修和技能实习的人员为前提加以解说。接收单位必须将研修的全部时间的 1 / 3 作为非实务性研修时间。

所谓非实务性研修就是为了取得实务性研修的更好效果，通过课堂教学和参观等手段学习以下内容，掌握必要的知识和技术要领等。

另外，接收单位有义务在非实务性研修期间内进行一个月 160 小时的集体研修。

##### ① 接受新人教育

对于研修生来说，有必要对在留日期间的整体概念有明确的了解。因此很多情况下接收单位会举办讲解整体观念的新人教育。这是在日本生活的出发点，请研修生认真听讲。

##### ② 制度的学习

研修生在来日本之前，会在派出单位举办的事前教育中，对外国人研修・技能实习制度进行一定程度的学习。但是在接收单位举办的教育中可以更加详细地学习其内容，对以后的研修・技能实习工作来说是非常重要的。

##### ③ 日语学习

与制度学习一样，很多人在来日本之前，在派出单位举办的事前教育中会学习到一些日语的基础知识。但是在日本为了提高水平接收单位会举办日

语学习。

对于研修生·技能实习生来说，日语不仅是健康安全地在日本生活所必需的，同时在进行研修和技能实习时日语也是必需的。另外，转为技能实习时所参加的检定考核也是使用日语，所以要努力学习。

JITCO为了促进研修生学习日语，采取了以下措施：

- a 推进研修生日语教育支援事业
- b 开发日语学习的教科书·教材
- c 举办日语作文比赛
- d (面向派出单位)制定·普及研修生派遣前日语教育方针
- e (面向接收单位)制定·普及日语指导的方针

#### ④ 接受关于在日本生活的介绍

研修生·技能实习生最多在日本生活3年。在日本的生活与各派出国的生活有所不同，在货币、交通规则、医疗·保险、垃圾的投扔等许多方面都存在着与派出国不同的地方。因此，请研修生在接收单位组织的非实务性研修中认真学习在日本生活所必需的知识·常识等。

JITCO开发出汇总了这些内容的各国语言(英文、中文、印度尼西亚语)版的《日本的生活指南》作为教科书。

#### ⑤ 研修中所从事业务·作业的相关知识等的掌握

研修生是为了学习日本特定产业·职业的技术·技能·知识的，因此在非实务性研修中学习研修中所从事的业务、工作的具体内容是理所当然的。然而，非实务性研修、尤其是集体研修的重点在于学习与该业务·工作相关的知识。这是因为为了使研修生更容易地学习技能，事先必须了解以后将要从事的业务·工作的内容。

JITCO按照工种分别整理出了教科书(外国语言(英文、中文)版)以及专门用语对译集(外国语言(中文、印度尼西亚语)版)，请使用。

#### ⑥ 作业安全卫生的学习

研修生在研修中，尤其在实务性研修中会从事农业、生产活动、建筑工作等，因此有时会从事一些有害或具有危险性的业务·工作。

因此，研修生必须十分注意工作的安全卫生。接收单位会向研修生就有关安全卫生的注意事项和穿戴保护用具等确保安全卫生的事项进行说明·指导，请认真学习。请千万注意，避免研修生在研修中遭遇事故。

JITCO一年二次用外语向研修生·技能实习生提供安全卫生新闻。另外，还开发出了确保健康和安全的教材集。

### (3) 通过从事实务性研修掌握技能等

非实务性研修结束后，研修转为实务性研修。原则上，实务性研修必须从早到晚在生产现场从事生活活动。研修生通过这些活动，学习日本产业·职业的技术·技能·知识。无论是哪位劳动者，技能的掌握都不是在短时间内就能完成的。头脑中理解了并不等于掌握了技能。不仅研修生，向一个国家的劳动者为了掌握技能，都必须从事一定时间的工作，用身体工作尤其是用手工作，反复·重复地工作。而且，通常无论是什么工种，其业务、作业的范围都很广、技能水准都很高。请研修生按照实务性研修计划，在研修指导员的指导下努力进行研修。这样才能保证在日本学到技能以及在原派出国充分发挥能力；才有希望使研修生活更充实以及确保在回国后改善本人的职业生活。

## 2. 从研修转为技能实习的时候对研修生·接收单位的评价

1年的研修结束后，作为下一个步骤，研修生可以转向技能实习。为了能够转为技能实习，必须通过以下三个评价。

### (1) 对研修生在留状况的评价

这个标准即判定研修生的研修状况·生活状况是否妥当。必须确认研修生在日本的在留状况良好，例如诚实地进行研修活动、生活方面也没有问题等。

### (2) 对研修生参加技能鉴定考试所得研修成果的评价

这一标准是判定作为研修活动结果的研修生的技术·技能·知识的学习状况。必须确认研修生在整个研修时期度过6分之5时、通过参加国家的技能检定考试、或者JITCO认定的技能评价考试、已经掌握了国家技能检定基础2级所规定的技术·技能·知识或者与之相当的技能水平。

### (3) 对接收单位的技能实习计划的评价

这一基准是用来判定接收单位所制定的计划的，判定在转为技能实习的情况下研修所学到的技术·技能·知识能否得到更具实践性地提高。必须确定接收单位提出的技能实习计划是根据研修成果所制定的符合标准的适当计划。

以上3种评价由JITCO接受国家的委托负责实施(但是,2004年4月以后上述(1)

的评价将由日本政府负责实施。)

### 3. 实施技能实习

研修生被获准转到技能实习时，作为技能实习生要听从接收企业的指挥和命令，按照下列事项努力实施技能实习。

#### (1) 对技能实习计划的理解

接收单位为了实施技能实习，必须制定技能实习计划。无论是对技能实习生来说还是对接收企业来说，技能实习计划的好坏是能否取得成果的重点。技能实习计划要求技能实习第 1 年结束时必须达到相当于技能检定的基础 1 级、技能实习第 2 年结束时必须达到相当于技能检定 3 级的技能水平。

技能实习计划以技能实习生在比研修生更高的水平上，学习特定产业、工种的技术·技能·知识所必需的技能实习的教学计划和课程表及指导体制等为内容。

技能实习生听取接收单位有关技能实习的工种作业、场所、期间和时间等的说明。因此，请技能实习生充分理解该内容。

#### (2) 通过实施技能实习掌握特定产业·职业的技术·技能·知识

技能实习生为了提高研修所学的技术·技能·知识，与实施研修的同一接收企业建立雇用关系实施技能实习。请技能实习生遵循这一目的、按照第 1 年或者第 2 年的技能实习计划、在接收企业的技能实习实施负责人的指导下，努力进行技能实习。技能学习的必要条件与在上述第 6 章—第 1 节第 (3) 点所讲述的“从事实务性研修学习技能等”内容相同，在此省略。

#### (3) 技能实习结业证的受理

如果能够证明技能实习生用预计的技能实习的整个时期的十分之八以上时间从事了技能实习的话，JITCO 就会为其颁发技能实习结业证。但是，本结业证不颁发给失踪者·犯有盗窃等罪的人员。

### 4. 技能评价的奖励

外国人研修·技能实习制度以培养国际性人材为目的，因此，研修生按照研修计划·技能实习生按照技能实习计划分别厉行技能学习，制定计划的接收单位按照计划实施研修·技能实习是极其重要，同时，对掌握的技能进行检验也极其重要，都关系到本制度的根本。

后者的技能检验是通过国家技能检定考试以及基于 JITCO 认定的技能评价考试之上的实际技能考试和学科考试，判断某人在某一产业·职业上的技能水平到达了何种程

度。研修・技能实习的技能水平目标的最低标准是在研修1年结束后达到技能检定基础2级、技能实习的第1年结束后达到技能检定基础1级、同样地第2年结束后达到技能检定3级、或者与之相当的技能水平。因此研修生・技能实习生要参加考试，检验是否已经学习到了这些技能。研修生转为技能实习生时，必须接受3项评价中的1项即研修成果的评价。这一点就是通过上述考试所获得的。技能实习生没有强制性的义务必须参加上述考试，但是为了达到制度的目的，技能实习生要与接收单位进行协商，尽量接受技能评价。

JITCO 为此采取了奖励措施。

研修生・技能实习生统计

(单位：人)

年/年度	JITCO支援研修生			申请转至技能实习的人员		
	总数	性别		总数	性别	
		男性	女性		男性	女性
1998年	26,075	16,139	9,936	12,437	6,920	5,517
1999年	25,631	13,527	12,104	12,442	5,435	7,007
2000年	31,898	16,332	15,566	16,107	6,960	9,147
2001年	37,423	17,727	19,696	22,268	9,616	12,652
2002年	39,724	17,430	22,294	22,997	8,880	14,117

(注) 研修生按历法上的一年、技能实习生按年度进行统计。

## 第7章 研修生·技能实习生的成果以及成功事例

### 1. 研修·技能实习的成果

研修生·技能实习生在在留日本期间，如果能够认真诚实地按照计划努力进行研修·技能实习的话，就能够达到计划目标的技能水平。研修生·技能实习生回国后发挥所学技能、在各种各样的工作岗位大显身手。JITCO 与派出国相关政府单位合作，实施有关回国研修生·技能实习生的活跃情况的信息收集和跟踪调查。所获报告表明回国研修生·技能实习生通过研修·技能实习取得了以下成果。

#### (1) 研修·技能实习取得成果的方面

作为研修·技能实习的成果，回国研修生·技能实习生不仅在以下各方面取得了成果，同时也掌握了日语。

- ① 技能和实际作业能力水平的提高。
- ② 技能幅度增加、成为具备多种能力的工人。
- ③ 学习到日本企业的经营管理方法。
- ④ 与日本人建立了人际关系网。
- ⑤ 学习到日本的最新技术。

#### (2) 回国研修生·技能实习生的实践事项

回国研修生·技能实习生在复职的派遣企业里有效使用和实践通过研修·技能实习所学到的技术·技能和技术要领·知识等，表现在以下几个方面：

- ① 工厂规章制度的贯彻
- ② 质量管理意识的提高
- ③ 5S运动（整理、整顿、清扫、清洁、素养）的开展
- ④ 工作人员工作意识的改善
- ⑤ 安全对策的贯彻。

可以看到在所有的情况下，研修生·技能实习生通过研修·技能实习学习到了一定的技术·技能·知识，而且回国后发挥了作用。

#### (3) 派遣企业的派遣效果

派遣企业对回国研修生·技能实习生的活动情况进行评价，认为取得了以下的派遣效果：

- ① 质量管理意识增强。
- ② 工作意识增强。
- ③ 遵守工作场所的规章制度。
- ④ 安全意识增强。
- ⑤ 成本意识增强。

等，派遣企业也对外国人研修·技能实习制度作了很高的评价。

## 2. 回国后的成功事例

### (1) 返回派遣企业后由晋升和加薪带来的待遇上的改善

明确了解回国研修生·技能实习生回国后在从派遣企业得到什么待遇这一状况是知道派遣企业如何评价研修生·技能实习生的重点。JITCO 与派出国的相关政府机关合作从工资和升职、升级两个方面、对回国研修生·技能实习生的回国后的待遇状况的事例进行调查，结果如下：

最初，在工资的待遇·改善方面，回答回国后“有所提高”的人员超过半数。

关于升职方面的待遇改善，可以看到有些人员回答在回国后进入了经营管理部部门或者被安排作为技术人员。

### (2) 回国后经过一段时间开创自己的事业或者成立公司

可以看到有些回国研修生·技能实习生在派遣企业复职之后，经过一定的时间，有效利用研修·技能实习所学的技术·技能·知识、在日本获得的技能·知识·存款以及日本和原派出国的人际网等，自己开创事业、成立企业。

在所有的情况中，研修生·技能实习生通过发挥研修·技能实习所获得的能力都会有利于回国后自身职业生活的改善及派出国产业·企业的发展。研修生·技能实习生事先确立在日本的目标、考虑有效进行研修·技能实习的方法是成功的秘诀。

## 第 8 章 研修生・技能实习生的遵守事项以及生活方面的注意事项

除了研修生・技能实习生在日本生活中必须遵守的入管法等法律之外，还有许多规定和社会生活方面的规则和礼节。请研修生・技能实习生遵守下面讲到的 JITCO 的建议，顺利愉快地度过日本的生活。

### 1. 日本入管法令等的遵守

#### (1) 禁止规定资格以外活动（禁止兼职、打工等）

凭借研修生的“研修”在留资格能够从事的活动只限于学习我国（日本）产业的技术・技能・知识，除此之外的活动均被禁止。经常的兼职和打工是规定资格以外的活动，不被承认，必须注意到这一点。另外，技能实习生的“特定活动”在留资格是指“法务大臣为每个外国人特别指定的活动”，具体地说，仅限于与技能实习相关的活动，除此之外的活动是被禁止的。关于这一点，有禁止兼职等规定资格以外活动限制，请留意。

无论如何，研修生・技能实习生专心研修・技能实习是最重要的。

#### (2) 禁止逃走・失踪

研修生・技能实习生诚实努力地进行研修・技能实习，学习技能是在留日本的目的。因此，严禁脱离研修・技能实习、失踪。如果一旦发现研修生・技能实习生从接收单位逃走，会立即强制遣送回国。

如果接收单位无视研修生・技能实习生的人权和法律权利，给研修生・技能实习生造成困扰时，请研修生・技能实习生在考虑失踪之前先到在下面会进行说明的以 JITCO 为首的各种咨询窗口进行咨询。

年度	技能实习转移申请者（年度）		
	技能实习生失踪者 (A) 人	在留技能实习生 (B) 人	失踪率 (A) ÷ (B) %
1995	127	6,913	1.8
1996	173	11,088	1.6
1997	305	18,268	1.7
1998	289	27,094	1.1
1999	441	34,197	1.3
2000	861	40,986	2.1
2001	671	50,817	1.3
2002	1,342	61,372	2.2

- (注) 1. 技能实习生失踪者，接收单位经由JITCO报告给地方入国管理局，因此JITCO能够把握全数。但是研修生的失踪者，接收单位没有向JITCO进行报告的机制，因此不能把握。
2. 所谓在留技能实习生是指该年度在留我国的技能实习生(大前年度以及上年度转移为技能实习、截止当年度4月1日正在在留的技能实习生以及在当年度转移为技能实习、在该年度正在在留的技能实习生)。
3. 技能实习生受到业务统计的制约，使用JITCO的转为技能实习申请者。

### (3) 禁止非法就业

有些研修生·技能实习生以金钱为目的走向非法就业。这是绝对不能容许的行为。与失踪一样一经发现，会立即强制遣送回国。研修生·技能实习生的失踪与非法就业并非是本人一个人的问题，还会给同伴带来麻烦，例如从此以后接收希望来日本的后继研修生·技能实习生候选人到日本会变得很困难，另外，一起来日本的同僚研修生·技能实习生也会被责令回国等。

### (4) 平时携带外国人登记证以及护照的本人持有和防止丢失

研修生·技能实习生在日期间必须携带外国人登录证明书。如果外出时不带在身上有时就会受到处罚。因此请注意。还要注意不要丢失。

研修生·技能实习生入境日本时持有护照、直到在登陆口岸办理完登陆手续获得外国人登录证明书为止的期间，都有义务携带护照。但是，研修生·技能实习生交付了外国人登录证明书后就不再有义务携带护照，除了在留期限更新或在留资格变更外，不会使用护照。因此请自己妥善保管以防丢失、被盗。

### (5) 日本的税收·社会保险费的承担

研修生·技能实习生承担日本政府的税收和社会保险费等。

税收方面，研修生的研修津贴只是在生活费用范围内，所以不支付所得税；而技能实习生的工资是所得，因此需要支付所得税。

另外，社会保险(健康保险和厚生年金保险)不适用研修生、而适用于技能实习生。所有的保险费用，企业和技能实习生各承担一半。劳动保险(劳灾保险和雇用保险)不适用研修生、而适用于技能实习生。技能实习生担负的保险费中，不包括劳灾保险，但是雇用保险由技能实习生与企业各承担一半。国家保险的适用问题比较复杂，因此请希望了解详细内容的研修生·技能实习生向日本的接收单位、所辖行

政机关、JITCO 等进行咨询。

## 2. 接收单位规定的遵守

接收单位规定了各种各样的规则，例如研修·技能实习时间、开始和结束工作的时刻、研修津贴和工资、宿舍·职工住宅等的管理、外出申报、服务纪律和赏罚等。这些是接收单位的就业规则、工资规则等。对于研修生·技能实习生来说，像遵守法令一样遵守这些规则很重要。除了这些，接收单位为了正确、安全、有效率地实施工作，还规定了各种各样的规则和基准。另外，很多接收单位规定了与研修·技能实习有关的规则。希望研修生·技能实习生也遵守这些规则。

## 3. 对健康与安全的自我觉察和努力

研修生·技能实习生在异国生活，因此接收单位也推进了健康·安全措施。但是本人也必须充分注意健康和安全。研修生·技能实习生中也有一部分是因为生重病或受伤被迫回国。尤其是交通事故致死、病死、研修·技能实习中的死亡事故的事例也时有发生。要认真注意以下事项。

研修生·技能实习生的死亡事故统计

(单位：人)

死亡事故	研修生	技能实习生	合计
因心脑血管疾病造成的死亡事故	17	10	27
交通事故	11	5	16
研修·实习工作中发生的事故	9	6	15
自杀	10	3	13
其它	6	7	13
合计	53	31	84

(注) 从1992年4月1日到2003年10月31日的累计。

### (1) 按时就餐、营养平衡

研修生·技能实习生要保持健康，就得从饮食生活开始，注意1日3餐的营养均衡，注意有规律进食。

研修生·技能实习生中有部分人为尽可能将工资与津贴赚下来而过分节约，结果导致生病，得不偿失。

### (2) 促进身心健康

无论是什么人，离开自己熟悉的母国在异国生活，因为气候·风土·饮食·习惯等方面都存在着差异，身心方面都会觉得很辛苦。研修生·技能实习生当然有时也会遇到这些烦恼和困难。其中有一部分人不能适应日本而在心理健康方面产生疾病。

研修生·技能实习生要防止这样事情的发生于未然，在异国他乡最多生活3年，要积极寻求异国生活的意义，想办法过上快乐的生活。请研修生·技能实习生努力做喜欢做的事情促进身心健康，比如说，与更多的同伴进行交流、与远在母国的家属进行接触、外出、运动、听音乐、饮食、参加日本地域社会的志愿活动等交往活动均可。

### (3) 通过本人对健康的管理预防疾病·受伤等

#### ① 研修·技能实习中的事故防止

研修生·技能实习生在研修·技能实习中的安全管理和健康管理是接收单位的职责，但是研修生·技能实习生也必须积极按照接收单位的指示、努力保持安全·健康。尤其要注意以下事项。

- a 听取工作岗位的研修指导员和上司的指示、指导。
- b 遵守作业程序。不得擅自行动。
- c 确认安全。尤其在高空作业、使用有落下危险的原材料、使用高热的原材料等作业时，更加需要注意。
- d 规定要穿戴安全帽、安全靴、手套、眼镜、面具、安全腰带的情况下，必须穿戴。
- e 努力进行工作岗位的整備整顿。

#### ② 私生活的健康管理

研修生·技能实习生在研修·技能实习之外的生活时间，必须在自己实施健康管理的同时、注意安全。

研修生·技能实习生的母国和日本在气温和湿度等气候方面都存在差异，另外在不习惯的土地上生活会有身体不适情况的发生。请研修生·技能实习生注意厉行外出回家后洗手和漱口、避免暴饮暴食、冷气设备过冷等问题。

另外，身体状况不好时，请研修生·技能实习生迅速与接收单位的生活指导员和宿舍的负责人进行联系，必要时到医生处接受治疗。

JITCO 面向研修生·技能实习生制定分发了外国语言(英文、中文、印度尼西亚语、越南语)版的《健康管理指南手册》，请利用。

## 健康管理指南手册

1. 研修生・技能实习生容易患的疾病及预防
2. 医疗机关的就诊方法
3. 药品的购入方法
4. 医疗费用的支付方法
5. 就诊时的简单会话示范
6. 用图看身体的名称
7. 参考资料
  - (1) 各种医疗・伤害保险的概况
  - (2) 外国人研修生・技能实习生向医疗机关递交的自我申报表

### (4) 日本交通规则的遵守

研修生・技能实习生要十分了解日本的交通规则。而且必须遵守这些规则。有些研修・技能实习生因为不遵守规则，导致交通事故。其中也有一些导致重伤甚至死亡的案件。

尤其要注意通行方式和信号灯、骑自行车时不要和汽车相撞等。

在日本，汽车是在左侧通行的。可能与部分研修生・技能实习生原派出国的通行方式不同，也许会感到困惑，请尽早习惯。

另外，在日本，汽车是按照信号灯行驶的，因此请研修生・技能实习生绝对不要在红灯时横穿马路。驾驶汽车的人认为路人也是按照信号灯行走的，因此无视红灯横穿马路是会导致事故发生的原因。

骑自行车时也要遵守信号灯、注意行驶以防发生事故。另外，禁止骑车带人。

### (5) 联系留守家属

研修生・技能实习生离开母国的家庭来日本生活，可能会产生思乡情绪。平日里可以通过写信、电话、传真、计算机通信等方式与留守家属进行联系、相互报告近况。只要听到家庭成员的言语就能恢复精神。

## 4. 在日本生活方面的注意事项

### (1) 储蓄和存款等的管理

#### ① 金钱・储蓄存折・印鉴・银行卡的本人持有与防止丢失

请研修生・技能实习生与保管外国人登录证和护照一样，自己保管现金、储蓄存折、印章、银行卡等。委托给接收单位也要在一定限制的基础上才被准

许，例如由本人递交书面申请、接收单位发行保管证等。但是原则上是本人持有。有些案例就是因为委托保管而造成与接收单位之间的纠纷。

请研修生·技能实习生认真保管，以防丢失。

## ② 给母国的留守家属等汇款

在给身处母国的留守家属等汇款时，请研修生·技能实习生尽量自己亲自办理。但是有银行的汇款手续费太高，有的则因国家不同而不能完全自由地汇款。无论如何，请按照各国的规定等运作。

还有，请注意研修生·技能实习生无需支付由日本的接收单位支付给派出单位的派出管理费。因国家不同，有时也会征收国家保险费和留守家属的住宅费等，因此这些汇款和支付的方法请按照各自国家的法令和与派出单位达成的合同采取相应的措施。关于这些有必要事先在出国之前向派出单位进行确认。

## (2) 集体生活中的注意事项

宿舍有相应的规定。请研修生·技能实习生遵守这些规定。请听从接收单位的生活指导员和负责人的指示。

另外，研修生·技能实习生均在宿舍生活，因此请与同室的人以及住在同一宿舍楼的其他研修生·技能实习生保持良好的关系。如果同室的人以及同僚研修生·技能实习生遇到困难、有苦恼时，要相互帮助相互鼓励。

还有，如果在宿舍大声喧哗，会给附近的人员带来麻烦，请予以注意。

## (3) 电气·煤气·自来水等的使用方面的注意事项

研修生一般接受无须自己承担费用的宿舍的提供(技能实习生一般与日本人一样承担宿舍费用)，但是关于由谁来负担在宿舍使用的电气·煤气·自来水的费用，有以下方法：

- ① 研修生全额负担。
- ② 接收单位或接收团体全额负担。
- ③ 接收单位或接收团体负担一定限度的费用，超过限额的部分由研修生负担。

有各种各样的对应方法，由研修生·技能实习生和接收单位之间决定采取何种方法。

另外，日本的电费、煤气费、自来水费相当昂贵，因此请研修生·技能实习生

注意节电节水防止浪费。要注意如果不关电气、或者打开后置之不理、自来水打开后不管不问的话就会被要求支付高额费用。

#### (4) 垃圾处理方面的注意事项

在日本，为了防止环境污染、以及减少二氧化碳的排放，在处理生活垃圾方面有各种规定。

接收单位的生活指导员和负责人在各位入住宿舍时会对垃圾的分类(将垃圾按种类(例：可燃垃圾、生鲜物垃圾、危险物、空瓶等资源回收垃圾等)进行分类)以及扔投垃圾的时间进行详细说明，请研修生·技能实习生仔细了解说明、按照规定扔投垃圾。

#### (5) 面对外部诱惑等采取的对策

经常发生这样的事情：不认识的同国人或劳动仲介经纪人、或者在日本的友人或认识的人规劝、诱惑研修生·技能实习生说如果在其他企业工作会得到更高的工资等。

研修生·技能实习生是在派出单位·各自所属的派遣企业与日本的接收单位缔结协议的基础上，来日本学习技术·技能·知识的。因此绝对不能听信这些诱惑和甜言蜜语从研修·技能实习地逃走，在其他地方工作。正如已经在失踪和非法就业部分所说明的，这是一种犯罪。请坚决杜绝这种事情发生。

#### (6) 其它

很多研修生·技能实习生是自己做饭。尤其在集体生活的情况下很多采取轮班制。关于如何轮班，由研修生·技能实习生聚集在一起讨论决定。

在研修生·技能实习生很多的情况下，经常是由接收单位收取一定费用制作并提供伙食。

关于采取什么方法，请研修生·技能实习生与接收单位进行详细协商来决定。

除了上述注意事项外，研修生·技能实习生对于沐浴的规则和日本式洗澡间使用方法、淋浴的使用方法、沐浴时节约用水等内容也要充分了解，注意恰当地使用。

以上简单说明了研修生·技能实习生的遵守事项和生活方面的注意事项。在派出单位的派遣前教育和接收单位的非实务性研修中、尤其在集体研修中要对研修生·技能实习生详细说明这些内容。另外，JITCO 配备了此方面的必要教科书，请使用。

## 第9章 研修生·技能实习生的权利与待遇

本指南手册至此已经对于研修生·技能实习生的责任和义务进行了说明。同时研修生在研修津贴、安全卫生、保险、生活指导、宿舍等方面依据入管法令，技能实习生在工资、劳动时间、安全卫生、劳灾补偿等方面依据劳动法令、社会和劳动保险法令分别享有以下权利和待遇。

研修和技能实习同样都是以学习技能为目标，但是制度上多少存在着差异，权利·待遇也有部分不同。

以下依次进行说明。请研修生·技能实习生正确理解。

关于研修生·技能实习生的权利·待遇，JITCO 以本指南手册为主，通过各国语言版的手册提供信息。敬请使用。

### 1. 与研修生有关的情况

#### (1) 按照研修计划进行研修

研修生以学习日本产业的技术·技能·知识为目的，因此按照接收单位制定的研修计划进行研修是责任，同时也是权利。

#### (2) 接受教科书·教材等的提供

为了研修，研修生就要接受由接收单位提供的研修必需的教科书·教材。研修生根据需要在实务性研修时接受安全卫生所需的衣服和器具。而且，研修生不负担这些费用。

#### (3) 听取研修指导员·生活指导员的建议·指导

为了研修工作能够顺利安全地实施，接收单位有义务配备为研修生提供建议指导的研修指导员和生活指导员。研修生听从指导员的指导是进行技能学习的捷径。请理解这一点既是责任也是待遇。

#### (4) 接受研修生待遇通知书的交付

研修生接受用母语书写的有关在日期间接收单位提供给研修生的待遇问题的《面向研修生的待遇通知书》。该通知书明确说明了研修生的研修内容、研修时间、研修场所、研修津贴等。

该文件对研修生来说是非常重要的文件，因此请在留日期间妥善保管。研修生待遇通知书的样本刊登在参考资料里。

#### (5) 接受往返机（船）票费用的支付

研修生来往派出国与日本的往返机（船）票费用通常是由日本的接收单位负担。

但是，研修生从研修转为技能实习后，这笔费用就变成了技能实习结束时的回国费用。

另外，研修生因为本人的问题暂时回国时，通常由自己负担费用。

#### (6) 接受研修津贴的支付

研修生从接收单位领取在日本生活所必需的费用。换言之，在日期间所必需的伙食费以及其他杂费每月都以“研修津贴”的形式由接收单位支付。

研修津贴的金额要根据①派出单位与接收单位之间的合同、②派出单位与研修生之间的合同、③接收单位与研修生之间的合同的全部或部分合同的内容来确定。

这些合同有必要在相关人士之间用文件的形式来确定。这一点有利于将以后可能会发生的纠纷防范于未然。与接收单位发生纠纷时，确认待遇是否按照合同规定给予支付是解决问题所必须的。

研修生到达日本之后，接收单位会发给他们用母语书写的研修生待遇通知书，通知书上标明了研修条件。

研修津贴可以由接收单位直接用现金交给研修生、或者征得研修生的同意存入研修生在银行等金融机构的户头。有时将一部分津贴用现金交给研修生、一部分存入户头。

请研修生认真听取接收单位对有关处理方法的说明。领取研修津贴时，请研修生盖领取的印章（或者签名）。

研修津贴・工资信息

研修生的研修津贴和技能实习生工资的支付总额与净收金额有所不同。特别是工资，由于与日本的劳动者一样，将从支付总额中扣除政府或地方公共团体的税收，或国家社会保险、劳动保险等由本人承担的保险费，以及基于劳资双方协定应扣除的金额，所以敬请注意。到底扣除多少金额，请参见下表。

表：从研修津贴、工资中扣除的项目（2004年1月1日）

扣除的种类		研修津贴	工资
法定扣除	税金	所得税	不征税。 但是，超过生活费用的部分，不受这个限制。  (征税标准额) (税率) (速算扣除额) 低于330万日元 10% — 低于900万日元 20% 33万日元
		居民税	不征税。  (征税标准额) (税率) (速算扣除额) 200万日元以下 5% — 700万日元以下 10% 10万日元 ※加上均摊额。
	国家的保险费	健康保险费	不适用制度。  标准月工资×4.1% 负担 标准奖金 ×4.1% 负担
		厚生年金保险科	不适用制度。  标准月工资×6.79% 负担 标准奖金 ×6.79% 负担
	雇用保险费	不适用制度。  工资额 ×0.7% 负担	
协议扣除	基于劳动基本法，在劳资双方协定中规定的部分	不适用制度。	依据劳资双方协定的规定。 (例：住宿费)
实际费用补偿 (例：中午的伙食费)		根据与接收企业的决定。	如果接收企业从工资中扣除的话，即成为上述劳资双方协定的对象。

(注) 征税标准额不是以技能实习的工资全额为对象、而是以扣除了社会保险等之后的工资额为对象。另外，实际的税额即为从该征税标准额乘以税率的结果中，扣除速算扣除额之后所得的金额。

### 研修生的研修津贴统计

支付给研修生的研修津贴2002年的平均津贴额为每月7.2万日元。另外，从研修津贴的分布来看，月津贴在6万到8万之间的为最多，占整体的58.7%。

表 研修津贴的月額（2002年）

金额等级	构成比例 (%)
~6万日元以下	14.3
6万日元以上 ~8万日元以下	58.7
8万日元以上 ~10万日元以下	19.8
10万日元以上	7.2
共计	100.0

（注）所谓研修津贴是指由接收单位支付给研修生的伙食费、日用品费用、资料通信费、服装费等逗留日本所需要的生活费用。此外，接收单位原则上还支付研修生的来日差旅费，及由自己担负的住宅提供、为治疗伤病等义务加入的民间保险的保险费等。

#### （7）入住接收单位提供的宿舍等

研修生入住接收单位免费提供的宿舍。宿舍一般是几个人一起住、共同生活。通常宿舍都配置有厨房、浴室、厕所。另外，电气、煤气、自来水等的费用承担如上面所说明的一样。

#### （8）接受由接收单位承担的针对疾病・受伤等医疗费用的民间损害保险的支付金

研修生有时会在留日期间患病或受伤。当然要在医院接受治疗。这种情况下，治疗费的处理方法如下。换言之，为了防备研修生的疾病和伤害等，这些医疗费由接收单位义务加入的民间损害保险加以支付，研修生不支付。

但是，既往症的治疗、牙科治疗、妊娠、分娩的相关费用不适用上述保险，要由研修生自己负担。牙科等的治疗请在入境日本之前接受治疗并治愈。

JITCO 开发・运营外国人研修生综合保险。外国人研修综合保险是 JITCO 作为保险合同人、研修生作为受保险人、接收单位作为保险加入人、与损害保险公司缔结的合同。其宗旨是尽量以便宜的费用获取丰厚的保险金。

## 2. 与技能实习生有关的情况

### (1) 按照技能实习计划实施技能实习

技能实习生与研修时期不同，是在与研修同一接收企业建立雇用关系的基础上学习更具实践性的技能。因此按照接收企业制定的技能实习计划开展技能实习既是责任也是权利。

### (2) 接受教科书·教材等的提供

技能实习生与研修生一样，接受提供或出借的技能实习所必需的教科书·教材、作业服装和安全帽等。通常技能实习生不负担这些费用。

### (3) 听取技能实习实施负责人的建议和指导

为了顺利安全地实施技能实习，接收企业配置为技能实习生提供建议·指导的技能实习实施负责人或者工作岗位的上司。请技能实习生听取这些人的指导。这是学习技能不可缺少的。

### (4) 接受雇用合同书和劳动条件通知书等的交付

技能实习生听取有关留日期间接收企业的待遇和技能实习条件的说明。接收单位向技能实习生交付雇用合同书或者各种语言版的外国人劳动条件通知书，目的是为了将纠纷防范于未然以及在相互理解的基础上成功进行技能实习。

这些文件明确说明了技能实习的内容、劳动时间、规定时间以外·休息日劳动、休息日·假期、工资(基本工资、规定时间以外·休息日劳动的贴补津贴等津贴)等劳动条件。

这一文件对于技能实习生来说是很重要的文件，因此请在留日期间认真保存。万一与接收单位发生纠纷，确认待遇是否按照合同提供是解决纠纷所必须的。外国人劳动条件通知书的样本刊登在参考资料里。

### (5) 领取作为劳动等价报酬的工资

技能实习生与接收企业是雇用关系，因此属于日本劳动法上的劳动者。所以技能实习属于劳动法上的劳动，技能实习生领取与付出劳动等价的工资。

这一点与研修时期有根本的区别，技能实习生也可以在规定时间以外·休息日劳动，当然相应地取得补贴工资。

关于工资，日本的劳动基准法和最低工资法原则上赋予事业主以下义务：①直接用货币每月定期支付给本人。②支付最低工资法上规定的最低工资金额以上的工资。

另外，接收企业从技能实习生的工资里，①扣除国家的税金・社会保险费、②如果需要，根据劳资协定，扣除宿舍费以及共同生活所必需的经费等。

关于工资的支付方法及从工资里扣除方面，与研修津贴一样。因此请参考那一部分。

### 技能实习生的工资（基本工资支付）统计

支付给技能实习生的工资2002年度平均支付预定工资（基本工资）额为每月12.0万日元。另外，从工资分布来看，月工资在11万日元以上、14万日元以下的占整体的76.2%。

表 技能实习生的支付预定工资（基本工资）月工资（2002年度）（构成比%）

金额等级	产业数	建设	纤维	机械金属	其他
~11万日元以下	19.4	3.9	27.1	8.9	17.1
11万日元以上~12万日元以下	36.0	19.7	45.8	20.9	33.2
12万日元以上~13万日元以下	21.9	22.3	19.6	25.8	23.3
13万日元以上~14万日元以下	18.3	38.4	6.6	36.3	21.5
14万日元以上~	4.4	15.7	0.9	8.1	4.9
合计	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

（注）支付预定工资（基本工资）是向JITCO提出转向技能实习申请时的基本的工资。这其中，不包括工作时间外、休息日、深夜工作补贴工资、奖金、考勤奖等，但包括伙食费津贴。

为了确保研修津贴・工资的支付，JITCO 面向接收单位、派出单位、研修生・技能实习生制定・公布了《外国人研修生・技能实习事业中关于研修津贴、工资以及管理费等的指导方针》，并根据该方针对相关人士进行指导。

#### 关于外国人参与研修、技能实习时的研修津贴、工资及管理费等指导方针(JITCO指导方针)

##### I. 宗旨

##### II. 处理方针

##### 1. 研修津贴的支付

- (1) 全额支付
- (2) 直接支付给本人
- (3) 规定日期支付
- (4) 研修津贴的计算
- (5) 交付面向研修生的待遇通知书

##### 2. 工资的支付

##### 3. 归国差旅费的处理

- 4. 管理费的处理
  - (1) 目的及定义
  - (2) 基本原则
  - (3) 管理费的内容
  - (4) 注意事项

### Ⅲ. 其他

#### (6) 接受国家保险等针对疾病、受伤等的医疗费用的支付金

技能实习生遭遇业务上的灾害和疾病时，适用国家的劳灾补偿；另外，遭遇业务外事故和疾病时，适用国家的健康保险。所有情况，接收单位等都必须加入国家的社会保险和劳动保险（保险费如上所述，劳灾保险由接收企业负担；其他的国家保险由接收企业和技能实习生各负担一半）。

还有，健康保险的治疗费支付，技能实习生和其它的日本劳动者一样，由自己负担初诊费和治疗费的十分之三。无论如何，请技能实习生本人努力加强健康管理，成功实施技能实习、舒适地生活。

除了外国人研修生综合保险，JITCO 为了对技能实习生进行法定外补偿，也开发运营了技能实习综合保险。

如果觉得身体状况出现问题，请技能实习生自觉向同僚及公司上司咨询，尽早接受治疗。去医院多少会花一部分费用，但是如果因为珍惜治疗费不去医院而使疾病、受伤恶化的话，有可能要花费几倍的治疗费而且病情有可能更严重。为了避免这些事情发生，请注意接受早期治疗。

#### (7) 接受劳动基准法・最低工资法等劳动法所给予的保护

技能实习生适用日本的劳动基准法、最低工资法、国家的保险法等法律，并被赋予法律权利。概要如下：

### 日本的劳动基本法等的概要

#### 1. 有关劳动合同

(1) 由于一旦成为技能实习生，便与接收企业发生了劳动关系，所以要签订劳动合同。届时，要明确劳动条件。

(2) 明确该条件时，通过由接收企业就以下事项交付雇佣合同书・劳动条件通知书（参照另行的母国语标准样式）等，以书面的形式进行明确。

① 劳动合同期限

② 就业场所及从事的工作

- ③开始工作、结束工作的时间，有无超过规定劳动时间的劳动、休息时间、休息日、休假等的有关劳动时间的事项
- ④工资的决定、计算及支付的方法等有关工资的事项
- ⑤有关辞职的事项

## 2. 关于工资支付的支付等

- (1) 支付工资时，由进行技能实习的接收企业在每月的规定的日子，将工资全额直接支付给技能实习生。
- (2) 工资原则上用流通货币支付，在通过存入银行账户方式支付工资时，必须经本人同意并存入本人指定的金融机构的本人名义的账户。所以，如果同意通过存入银行账户的方式支付，请将同意书提交给接收企业。另外，请收好交付的有关工资支付的工资单。
- (3) 关于全额支付。有关①基于法律的税额、雇佣保险费、社会保险费②基于劳资协定的住宅费、水电费等有明确原由的费用，通过从工资中扣除的方式进行支付。
- (4) 母国派出单位或日本接收团体的管理费不能从工资中扣除。技能实习生要支付应支付给派出单位的费用（例：母国的社会保险费）时，请在拿到工资后，依据与当事人之间的合同进行处理。

## 3. 有关劳动时间

- (1) 除去休息时间，劳动时间原则上1天8小时以内，1周40小时以内。
- (2) 采用变形劳动时间制时的劳动时间，平均对象时间后，工作时间1周40小时以内。
- (3) 休息日，每周至少一天或4周内4天以上。
- (4) 规定时间外、休息日、深夜工作时，支付法定的补贴工资。
 

规定时间外的工作、深夜工作	增加百分之二十五以上
休息日劳动	增加百分之三十五以上

## 4. 有关公司内存款的管理

依据劳动合同，接收企业不可命令技能实习生签订储蓄合同，或管理储蓄金的合同。

但是，在技能实习生自愿委托公司管理存款时，接收企业可在办理法定手续的基础上，接受技能实习生的存款，存入金融机构并保管储蓄存折。

5. 有关退职时钱物的归还

技能实习生因技术实习结束等原因而从接收企业退职并提出请求时，于7日内支付工资，并归还属于本人权利的钱物。

6. 有关未付工资的垫付

因企业倒闭等原因，倒闭的接收企业无力支付技能实习生的工资时，未付的部分工资由日本政府代为支付。

7. 有关安全卫生与健康管理

(1) 实际从事技术实习（雇佣时）等时，接收企业会进行有关安全与卫生的教育，所以请务必接受并遵守必要事项。

(2) 要从事操作起重机、捆吊工作或驾驶铲车等未取得资格就不能从事的、有就业限制的工作时，必须在取得从事该工作所必须的资格后再从事工作，比如取得许可，学完技能授课等。

(3) 为了便于健康管理，不仅在开始技能实习时（雇入时）进行健康检查，而且还每年定期进行必要的健康检查，届时请务必就诊。

## 第 10 章 日本在留期间的研修生・技能实习生所遇纠纷事例

研修生・技能实习生在留日期间有时会被卷入纠纷，遇到问题。在此就 JITCO 所掌握・指导过的典型的事例进行说明。纠纷的原因分为很多种：原因在接收单位方面、原因在研修生・技能实习生方面、原因在派出单位方面。有的情况的原因在于双方。将这些纠纷及问题防范于未然对于相关当事人来说很重要。研修・技能实习工作无论对研修生・技能实习生还是接收单位、派出单位都是很有意义的。因此相关当事人必须在共生理念的基础上互相合作。关于研修生・技能实习生在遇到这些纠纷和问题时要采取何种措施，在本章的各个条目上进行了极为简单的说明，在下面第十二章中就如何处理进行系统性的说明。

另外，为了按照与制度相关的基准和规则正确实施研修・技能实习工作，JITCO 对接收单位、研修生・技能实习生以及派出单位等相关当事人进行指导。通过 JITCO 的这种指导，在日本政府要求中止研修・技能实习或者强制研修生・技能实习生回国（详细情况在下文加以说明。）之前、就解决了麻烦和问题，以及确保了研修生・技能实习生的权力，甚至研修・技能实习达到了预期的目的、取得成果的事例，不胜枚举。

还有，关于 JITCO 采取的措施，请参照本指南手册的第 2 章的第 2 部分的第 (2) 点《JITCO 主要事业概要》。

### 1. 问题存在于接收单位方面时

#### (1) 没有按照研修计划・技能实习计划执行

研修・技能实习工作必须按照向日本的地方入国管理局和 JITCO 申请的研修计划・技能实习计划进行实施。不允许接收单位或研修生・技能实习生无视计划、实施与计划内容不同的研修・技能实习工作。例如，下面的事例就属于这一点。很遗憾，这些事例经常发生。

- ① 仅从事计划的一部分业务作业或者仅从事计划内没有的单纯劳动
- ② 研修・技能实习的实施企业的无故变更
- ③（研修生的情况）未实施集体研修（大概1个月、160小时）
- ④（研修生的情况）实施规定时间以外・休息日里的研修
- ⑤（研修生的情况）超过接收人员名额

在这些情况下，请研修生・技能实习生要求接收单位进行说明，要求接收单位按照计划进行实施。请研修生不要为了确保收入，认为有时间而向接收单位要求进行规定时间以外・休息日研修。

同意、默认上述处理方法就等于支持研修生・技能实习生进行不恰当行为。

## (2) 研修生待遇通知书・技能实习生雇用合同书的未交付

希望接收单位对研修生・技能实习生说明研修・技能实习条件。为了使其具体化，希望接收单位向研修生・技能实习生分别交付研修生待遇通知书、雇用合约书或劳动条件通知书。没有这些说明，或者未交付的情况虽然很少但是有。请研修生・技能实习生要求接收单位交付这些说明和文件。

## (3) 研修津贴・工资等的不合理支付

### ① 研修津贴・工资的未支付・不支付

偶尔会发生接收单位未按照合同支付研修生的研修津贴或技能实习生的工资的情况，或发生接收单位未取得法令等要求的手续擅自扣除津贴或工资的情况。当研修生的研修津贴或技能实习生的工资未支付时，请研修生・技能实习生首先向接收单位索取。

还有，接收单位和派出单位不能从研修津贴或工资里扣除派出管理费，但是扣除的情况也是有的。此时，不仅要向接收单位询问，也要向派出单位询问。

### ② 接收单位强行存款对存折・印鉴・银行卡等的保管

不允许接收单位未得到研修生・技能实习生的同意，擅自强行存入全部或部分研修津贴或工资。为了通过银行户头支付研修津贴或工资，接收单位必须取得研修生・技能实习生的同意。另外，有时接收单位未征得研修生・技能实习生的同意就进行存折・印鉴・银行卡等的保管。如果接收单位采取了这种措施，请研修生・技能实习生要求更正，注意防止这些物品的丢失，自己保管。

## (4) 研修・技能实习中疾病・受伤等的发生

研修生・技能实习生在研修或者技能实习时有时会因为过失导致死亡或负伤。类似的事件的绝对数量还很少，但是正在不断增加。

接收单位有责任在研修・技能实习期间实施安全管理和卫生管理，并有义务预防灾害的发生。为了确保安全，请研修生・技能实习生绝对听从接收单位的指示。

## (5) 接收单位对外国人登记证・护照的保管

经常发生由接收单位保管外国人登记证和护照的事例。研修生・技能实习生在平时必须携带外国人登记证，原则上请自行保管护照以防丢失。

另外，为了更新在留资格和延长学习期限，接收单位保管护照是办理手续所必需的。

## 2. 问题存在于研修生・技能实习生方面时

### (1) 技能学习热情的欠缺与擅自缺席

诚实进行研修・技能实习、学习技能是研修生・技能实习生的责任。但是一部分人员不理解本制度、仅致力于追求金钱。

另外，也可以看到部分人员在当初进入日本时热情洋溢，然而在学习期间缺乏技能学习的热情。如此发展下去，其中有部分研修生・技能实习生迟到或擅自缺席。请研修生・技能实习生正确理解制度，为了达成目的作努力。

### (2) 与同僚研修生・技能实习生之间的纠纷

研修生・技能实习生一般在宿舍共同生活。在长期的生活当中，研修生・技能实习生之间也会发生争吵、不和的情况。特别是，严重的情况，例如暴力行为以及负伤之类的事件虽然很少但是也有发生。为了避免造成纠纷，研修生・技能实习生应该遵守宿舍的规定以及集体生活的规定，像朋友一样互相帮助。

### (3) 疾病・受伤和神经衰弱

研修生・技能实习生中有一些人因为气候、风土、饮食和母国不同而生病或受伤时，会陷入思乡情绪或者神经衰弱。其中有极少数人因为心脑血管疾病死亡或者突然死亡。

接收单位定期建议・指导健康诊断和安全卫生工作，因此请研修生・技能实习生在听从指示的同时努力加强自身的健康管理。

研修生・技能实习生万一患病时，请注意尽早治疗。

### (4) 交通事故

日本的交通特点是汽车流量大，这对于路人和骑自行车的人来说非常危险。与某些研修生・技能实习生母国的交通规则不同，在他们国家，汽车通常是右侧通行，研修生・技能实习生必须引起注意。在此之前就曾经发生过无视日本的交通信号灯而被汽车撞倒或者自行车被卷到汽车里的事故。研修生・技能实习生中也有很多人因交通事故而导致重伤甚至死亡。

请研修生・技能实习生充分理解并遵守交通规则。

为了防止研修生・技能实习生发生死亡、疾病・受伤等，JITCO 采取了以下的安全卫生对策。请参照下表。

### JITCO关于研修生・技能实习生安全卫生的对策

#### 1. 对派出单位的建议

- (1) 请在向我国派遣之前，对研修生进行安全卫生及防止交通事故的教育。
- (2) 严格执行研修生・技能实习生的健康诊断，要求选拔身心健康的人员

#### 2. 在接收单位实施的集体研修中贯彻安全卫生教育

#### 3. 对接收企业的咨询・指导

- (1) 实施健康诊断和促进早期治疗
- (2) 安全卫生顾问对接收企业进行巡回咨询・指导
- (3) 心理健康顾问提供的心理健康咨询・建议
- (4) JITCO顾问提供医疗咨询・建议
- (5) 促进使用由JITCO开发、由接收单位使用的自主点检进行自主安全健康管理。
- (6) 面向接收企业，制作・发布安全卫生及劳灾保险新闻

#### 4. 面向研修生、技能实习生的咨询与支援

- (1) 制作・发布各国语言（英文、中文、印度尼西亚语、越南语）版的安全卫生及劳灾保险新闻
- (2) 制作・发布各国语言（中文、印度尼西亚语）版的劳灾保险新闻。
- (3) 制作・发布各国语言（英文、中文、印度尼西亚语、越南语）版的健康管理指南
- (4) 制作・发布各国语言（英文、中文、印度尼西亚语、越南语、泰国语、菲律宾语）版的研修生、技能实习生健康管理自我诊断表。

#### 5. 针对接收单位的教育・启发活动

- (1) 召开劳务、安全卫生研讨会
- (2) 举办心理健康讨论会
- (3) 召开防止死亡事故的宣传性会议

#### 6. 调查活动

- (1) 进行劳动灾害事故调查

#### (5) 违反接收单位的就业规定・岗位纪律

研修生・技能实习生进行研修和技能实习的接收企业规定了就业规定和现场纪律。

我们可以看到这样的事例：研修生・技能实习生不遵守这些规定，无故休息不进行研修・技能实习、或者不认真实施与研修・技能实习相关的工作、或者毫无理由地不听从指导员及上司的指导命令等。

研修生・技能实习生有必要遵守接收企业的就业规定和岗位纪律。

### (6) 逃走・失踪、非法就业

研修生・技能实习生的目的是在在留日本期间，通过研修・技能实习学习技能。但是在研修生・技能实习生中，有些人从接收单位逃走、失踪。大多数失踪者都是以金钱为目的，从事不允许研修生・技能实习生从事的工作。这些行为本身就违反了入管法，一经发现将会被强制遣送回国。

请研修生・技能实习生面对外部的诱惑能够不放弃自己的责任，努力进行研修・技能实习。

## 3. 问题存在于派出单位方面时

### (1) 对本制度理解的不足

本制度以通过研修・技能实习转移技能，培养国际性人材为目的。

我们可以看到一部分派出单位错误理解了本制度，把本制度误认为是派遣无技能劳动者或单纯劳动者出门工作。

因为对本制度有关事项理解不充分，这种误解容易在日研修・技能实习中引起麻烦。例如将无学习热情的研修生・技能实习生或者没有资格的人员派出去，造成派出单位与接收单位之间的不和谐。派出单位正确理解日本的外国人研修・技能实习制度是最基本的。

### (2) 事前教育的未实施

派出单位派出研修生・技能实习生至日本时有必要在事前进行教育。教育内容包括外国人研修・技能实习制度的解释说明、日语的基础教育、日本的生活指南等、研修生・技能实习生在留异国日本所必需的知识・诀窍等。但是一部分派出单位完全不实施事前教育，或者即便实施、内容也不够充分。在研修生当中，完全不懂日语或者不能进行会话的人员来日本的情况也是有的。为了研修生・技能实习生在留日本也能不感到为难，派出单位对研修生・技能实习生候选人实施事前教育是很重要的。

### (3) 派遣前健康诊断的未实施

希望派出单位将研修生・技能实习生送往日本时实施健康诊断。传染病患者不能进入日本。另外，身心不健康的人员长期在留日本，肉体或精神方面会出现障碍。

现在研修生・技能实习生当中也有人面临着心脑血管疾病造成死亡或猝死的威胁。

健康诊断方面的检查是很重要的。

一部分派出单位不实施健康诊断；或者即便实施了，健康诊断的项目也不充分。

派出单位实施适当的健康诊断是相当重要的。

为了派出单位能够推进标准的派出业务，JITCO用各国语言(英文、中文、印度尼西亚语、越南语、泰国语)制定・分发了派出手册。

#### 派出单位的派出手册

1. 对于外国人研修・技能实习制度及其运用方面的理解
2. 可行性调查和有效利用制度的整体程序的把握
3. 派出单位的作用和体制确立
4. 派出国政府的认定和指导
5. 派出的准备
6. 面向研修生・技能实习生候选人的事前教育
7. 研修生・技能实习生候选人向日本派出
8. 对研修生・技能实习生在日期间进行的照顾
9. 接收研修生・技能实习生的回国
10. 跟踪服务

## 第 11 章 日本入国管理局对非法行为等的认定以及相应的措施

接收单位、研修生・技能实习生、派出单位如果不遵守与制度相关的标准或规定，最终会和下面的情况一样无法继续进行研修・技能实习或进行接收工作。

### 1. 接收单位的不正当行为

地方入国管理局将接收单位违反①入管法、标准省令和告示、法务省关于研修生・技能实习生入境在留上的处理方针、②劳动法令、社会和劳动保险法令等的标准和规定的行为视为不正当行为，并会采取中止研修・技能实习工作或者在 3 年内停止新的接收工作等措施。另外，违反劳动法就由劳动当局采取行政或司法上的措施。

### 2. 研修生・技能实习生的违法行为

研修生・技能实习生在留日本进行研修・技能实习时，必须遵守本制度以及相关制度的标准和规定。但是，如果研修生・技能实习生做出诸如失踪和非法就业等违反入管法令的行为，地方入国管理局将禁止研修和技能实习工作继续进行，一经发现将会被强制遣送回国。

### 3. 派出单位的不正当行为

派出单位在派出研修生・技能实习生和接受回国研修生・技能实习生时，必须遵守本制度以及相关制度。如果派出单位违反这些制度，例如派出不具备研修资格的人员、与日本的接收单位缔结双重合同收受非法金钱的话，日本的地方入国管理局就会拒绝接收研修生・技能实习生。

另外，接收单位接受派出国政府必要的监督和指导。

## 第 12 章 防范纠纷于未然以及纠纷发生时采取的对策

### 1. 防范纠纷于未然

研修生・技能实习生留日期间，有可能遇到各种问题、与接收单位・派出单位以及同僚研修生・技能实习生之间产生纠纷。为了防止在第十章中所说明的纠纷于未然，在此介绍一下研修生・技能实习生应该注意的一些事项。

#### (1) 注意相互理解和相互尊重

研修生・技能实习生与接收单位的职员在语言・文化・宗教・风土・思考方法・传统・饮食生活等很多方面都存在差异。相互理解和相互尊重是有效利用本制度的出发点。JITCO热切希望有关的当事人在不同国家、民族和宗教之间建立“共生”这一理念并在此基础上运营该制度。

#### (2) 平日里与接收单位保持经常交流

研修生・技能实习生在接收单位的合作下实施研修・技能实习工作，因此研修生・技能实习生与接收单位在平日里经常保持交流是很重要的。对于研修生・技能实习生来说，在日本的生活以及工作场所进行的研修・技能实习业务和作业中有许多不懂的事情和不知道的事情。请研修生・技能实习生不要客气向接收单位询问。接收单位会给予适当的答复。

纠纷产生的原因大多是当事人之间产生误会。研修生・技能实习生如果与接收单位进行认真交流，就能做到互相理解。

#### (3) 与研修条件・技能实习条件相关的合同文件的制定与保存

纠纷产生的很多原因都在于在当事人之间没有确定包含研修生・技能实习生待遇的研修条件和技能实习条件或者这些条件没有明文规定在文件里。

接收单位向研修生交付有关研修内容、研修时间、研修场地、研修津贴等方面的待遇通知书(母语)；向技能实习生交付有关技能实习的作业内容、工资、包含加班的劳动时间、休息日・节假日、规定时间以外・假日劳动的贴补率等方面的雇用合同书或者劳动条件通知书(母语)。两份通知书样本均刊登在参考资料里。

在接收单位没有交付的情况下，请研修生・技能实习生向接收单位索取。这些文件是留日期间极其重要的文件。请仔细保存以防丢失。

#### (4) 对研修生・技能实习生的权利与职责的正确认识

按照日本法令和当事人间的合同，研修生・技能实习生在实施研修・技能实习

工作的时候享受权利、根据此权利享受待遇。同时，研修生·技能实习生也要承担责任和义务。关于这些内容，在以上的各章节中已做了解释，在此不再说明。希望研修生·技能实习生能够正确理解。

但是，仅是接收单位要求研修生·技能实习生履行责任和义务，或者仅是研修生·技能实习生要求接收单位给予权利·待遇，研修·技能实习工作就不能取得成果。请理解权利与义务是表与里的关系，难以分割。

#### (5) 储蓄存折、印鉴、银行卡、外国人登记证、护照等的本人保管

研修生·技能实习生除了持有现金，还持有储蓄存折、印鉴、银行卡、外国人登记证、护照等在日期间极其重要的文件与卡等。请注意保管以防丢失。这些全部都是研修生·技能实习生的所有物，因此由本人保管比较合适。将研修生在留资格变更为特定活动在留资格、重新填写文件时，有时会将这些暂时委托给接收单位。除此之外，都由本人保管。如果委托给接收单位，有时候会导致纠纷的产生。

## 2. 纠纷发生时采取的对策

万一发生问题或纠纷，请研修生·技能实习生采取以下对策：

### (1) 合同文件等的确认

虽然纠纷的内容各不相同，但是很多纠纷都与研修津贴·工资有关。因此，请认真阅读和确认研修生待遇通知书和雇用合同书等合同文件中所规定的内容。如果发生与派出单位有关系的纠纷，则有必要对入境日本前转交的合同内容进行确认。

### (2) 向接收单位·派出单位查询、与之协商

当研修生·技能实习生确认合同内容没有实现、或者合同条件没有履行甚至研修·技能实习的相关法令·方针没有遵守时，请直接与接收单位和派出单位等相关人士进行询问、与之商议。

通过这些手续，纠纷通常能够得到解决。研修生·技能实习生和接收单位冷静地进行商议对解决纠纷很有帮助。

### (3) 向各种咨询机构进行咨询

在研修生·技能实习生与接收单位经过充分协商仍不能解决纠纷的情况下，日

本各地设置有下列的面向研修生・技能实习生的咨询单位。在这些单位里，也有部分单位可通过母语就能进行咨询。

基本上，大部分咨询单位的咨询都是免费的。

(4) 在医疗机构进行治疗(疾病・神经衰弱等情况下)

研修生・技能实习生在日期间，或许会患上疾病或神经衰弱。这种情况下，请研修生・技能实习生在症状加深之前向接收单位进行咨询、在医疗机关进行检查和治疗。

## 第 13 章 向研修生・技能实习生提供咨询支援以及该体制的情况

研修生・技能实习生在遇到纠纷时，如果能与接收单位及派出单位认真商谈进行解决是最好的。但是，很多情况下未必能够顺利解决。请研修生・技能实习生根据咨询内容到以下的咨询窗口进行咨询。

### 1. JITCO

#### (1) 研修生・技能实习生咨询事业

JITCO 对研修生・技能实习生实施以下咨询事业。

JITCO 在实施咨询时，严守研修生・技能实习生的秘密，受理匿名的咨询活动。

##### ① 母语的咨询热线

由对制度及其运用有详细了解的中国人、印尼人、越南人的员工通过电话用母语受理研修生・技能实习生的咨询。请留意咨询日期。另外，也受理通过用母语写信进行的咨询。

电话：03-3233-0578

语言	咨询日	受理
印度尼西亚语	每周星期二	11点~13点 14点~19点
中文	每周星期四	
越南语	第2・4周星期五	

##### ② 健康・医疗咨询

一般的健康诊断和与医院的联系方式等医疗咨询在每月的第 1 个星期五(14时~17时)由 JITCO 的顾问医生用日语进行实施。受理电话咨询及来访咨询。来访的情况下请预约。

电话：03-3233-0602

##### ③ 心理健康咨询

关于研修生・技能实习生内心苦恼等的咨询由专业的生活顾问受理。

电话：03-3233-0628

\*由心理健康顾问接受咨询（使用日语咨询）

研修生・技能实习生的健康管理和心理健康诊断

每天（星期六・星期日・节假日除外）上午9点到下午5点

TEL：03-3233-0628

④ 现场(地方)咨询会

在 JITCO 本部(东京)之外、日本的地方都市举办咨询会(1 年 1、2 次),用母语受理研修生·技能实习生的各种咨询。

电话: 03-3233-0571

(2) 面向研修生·技能实习生的母语信息提供事业

JITCO 用母语向在留日本的研修生·技能实习生提供以下信息。这些信息全是免费的。

① 母语信息杂志《研修生之友》

JITCO 以研修生·技能实习生为对象,发行以研修·技能实习工作所必需的信息、我国的生活介绍、母语新闻、JITCO 的通知为内容的月刊信息杂志,并通过传真或电子邮件送给接收单位。有中文版·印度尼西亚语版·越南语版,所有版本都一并写有日语。请研修生·技能实习生从接收单位索取复本。另外,网页上除了上面的三国语言版之外还刊登了平假名版以供阅览,请积极使用。

《研修生之友》的特集记事的内容

(最近一年)

1. 研修津贴和工资
2. 非实务性研修和实务性研修
3. 就业限制业务
4. 健康管理
5. 安全管理
6. 技能鉴定
7. 厚生年金保险以及退職临时金
8. 母语咨询中经常遇到的问题与解答
9. JITCO 保险、劳灾保险、健康保险
10. 认定条件非常严格的再研修
11. 为了提高生产力而进行的改善·创意想法·质量改善
12. 研修·技能实习和兼职·打工

② 与劳动条件相关的信息

- a 为了使技能实习生彻底了解劳动保护法令, JITCO 提供给技能实习生小册子《面向所有技能实习生(劳动相关法令解说)》(英文、中文、印度尼西亚语、越南语、泰语、日语平假名)

b 转为技能实习时，向相关技能实习生提供以转为技能实习后适用的劳动相关法令为主要内容的《实习生手册》（英文、中文、印度尼西亚语、越南语）。

③ 与健康和安全相关的信息

a 提供研修生·技能实习生在医疗机关就诊时登记的、有助于诊断的《给医疗机关的自我申报表》（英文、中文、印度尼西亚语、越南语、泰国语）。

b 安全卫生的确保是最优先的。因此面向技能实习生的接收企业，分发《安全卫生新闻》（日语、中文、印度尼西亚语、越南语、英语）、提供与安全教育相关的信息。

c 在介绍研修生·技能实习生容易患的疾病和预防方法的同时、提供解释日本的医疗系统、医疗·伤害保险制度的《健康管理指南手册》（日语、中文、印度尼西亚语、越南语、英文）。

④ 与劳灾保险相关的信息

a 提供解释劳灾保险支付金手续的小册子《写给所有技能实习生（劳灾保险解说）》（英文、中文、印度尼西亚语、越南语、泰国语）。

b 面向技能实习生的接收企业分发《劳灾保险新闻》（日语、中文、印度尼西亚语），提供关于劳灾保险的正确处理方法的信息。

2. 日本的国家、地方公共团体的行政机关

日本国家及地方公共团体(都道府县和市町村)处理许多事务。但是关于所管事务，拥有各自的咨询体制。因此，如果需要的话、请通过电话或直接前往咨询。请研修生·技能实习生根据咨询内容决定向哪个政府机关进行咨询、或者如果不知道政府机关位于何处或不知道其电话号码时，请向 JITCO 咨询。JITCO 会提供必要的消息。

本指南手册不能提供全国各地行政机关的详细信息，因此在下面对研修生·技能实习生说明他们最低限度所应该知道的行政机关及其所管理的事务。

(1) 地方入国管理局

地方入国管理局按照入管法办理外国人出入境日本以及在留日本所必需的许可。对于研修生・技能实习生来说，出入境日本以及作为外国人在留日本等事务是与他们有密切关系，因此必要时请研修生・技能实习生就相关的事务进行咨询。

(2) 劳动标准监督署

劳动基准监督官署实施与工资和劳动时间相关的劳动基准法、最低工资法、劳动安全卫生法、劳动者灾害补偿保险法等法律。具体来讲，对使用劳动者的企业进行指导和监督等。技能实习生被上述劳动法赋予权利并受到保护，因此请在没有确保履行时可到这里进行咨询。

另外，劳动基准监督官署的上级组织都道府县劳动局也受理母语咨询。

(3) 公共职业安定所 (Hello Work)

公共职业安定所根据雇用对策法、职业介绍法、雇用保险法等法律处理职业介绍・斡旋、失业支付等事务。关于这些事务，必要时技能实习生可进行咨询。

(4) 社会保险事务所

社会保险事务所根据健康保险法、厚生年金保险法等法律负责社会保险的适用、保险费的征收、保险的支付等事务。关于这些事务，必要时技能实习生可进行咨询。

(5) 都道府县厅

各都道府县都设有都道府县厅。其中，都设有面向外国人的咨询窗口、也受理一部分母语咨询。咨询具有广范围的内容：劳动咨询、生活咨询、健康医疗咨询、交通事故咨询、法律咨询等。因此，必要时研修生・技能实习生可进行咨询。

(6) 市政府机关和町村政府

各市町村都设有市政府机关和町村政府机构。这些机关・政府机构在推进着与其居民紧密联系的事业。

研修生・技能实习生与外国人登记等许多事务都有关系，必要时请咨询。

3. 各国大使馆・领事馆

各国政府在日本都设有大使馆和领事馆。大使馆设在日本首都东京，领事馆仅限于部分国家、设在日本的地方都市。大使馆・领事馆具有重要任务保护身在外国的本

国国民。从这一点看来，对于研修生・技能实习生来说，可以依靠使领馆得到各种各样咨询的。

在进入日本之前，请研修生・技能实习生对大使馆和领事馆的联络地点进行确认、仔细保管。

#### 4. 其它

对于研修生・技能实习生来说，除了日本行政机关和 JITCO 之外，日本全国各地还设置了许多能够自主支援外国人的自愿者团体、NPO 法人(非营利团体)等团体。除此之外，为了通过外国人与日本人进行交流加深相互理解・相互合作，日本的地域社会有时会举办国际交流节活动和国际交流集会等。参加这些事业也是很有意义的。

另外，研修生・技能实习生与派出单位在日本配备的驻日人员是同一国人的立场，因此能够轻松进行咨询。请在入境日本之前，确认其联络地点，认真保存。

## 第 14 章 回国的准备以及回国后的行动

### 1. 在留期满回国的准备和手续

研修生・技能实习生在各自的在留资格上规定的在留期限期满时，原则上研修 1 年、技能实习 2 年，必须回国。由接收单位安排回国事项，因此请研修生・技能实习生遵从指示。

还有，研修・技能实习顺利的情况下，研修生・技能实习生的回国旅费，按照派出单位与接收单位之间的协定由接收单位负担是惯例，研修生・技能实习生不支付旅费。回国的具体日程确定下来之后，请与家属以及派出单位・派遣企业进行联系。

### 2. 回国后所学技能的有效发挥

请回国的研修生・技能实习生在派遣企业等发挥其在日本所学技能和技术知识。这样做在能够提高回国研修生・技能实习生自身职业生活的同时，还有助于派遣企业及派出的产业发展。这一点正是本制度的目的。

#### (1) 返回派遣企业等以及能力的发挥

研修生・技能实习生为了派出国的产业发展有效利用在日本研修到的技术・技能・知识・技术要领是研修・技能实习的目的。因此希望研修生・技能实习生回国后能在出发至日本前工作过的企业里复职。在因为企业倒闭而不能在同一所企业里复职的情况下，请回国研修生・技能实习生在同一行业的企业就职、有效利用在日本学到的技术・技能・知识。

#### (2) 原职业训练生等的就业以及能力发挥

在研修生・技能实习生当中，例外地有一部分在原公共职业训练单位学习过的人员。请这些人也在回国后通过在派出国就职或者自己创业，有效利用自己在日本学到的技术・技能・知识、充分发挥其能力。

### 3. 厚生年金退职临时金的申请与领取

研修生・技能实习生回国后，可以申请厚生年金保险的退职临时金。研修生・技能实习生必须准备回国前所必须的文件等。这种情况下，由接收单位的负责人实施合作・援助，因此请遵从指示。主要的手续如下：

(1) 从社会保险事务所取得申请书、必要事项用拉丁字母大字填写。年月日使用公历、申请人署名必须由本人填写。

(2) 回国后将申请书以及年金手册、护照的复印件等必要的文件，寄到保险业务中心(邮编 168-8505 东京都杉並区高井戸西 3 丁目 5 番 24 号)。不能通过家族或接收企业等代理申请，因此请本人实施申请。

厚生年金保险退職临时金の申请

- ① 《退職临时金裁定申请书》（请按规定格式填写必要事项）
- ② 年金手册
- ③ 护照副件(能够确认出国年月日、姓名、出生年月日、国籍、署名、在留资格那一页的复印件)
- ④ 申请书中《银行帐号证明印》一栏里，填写是否得到银行的证明、以及能够确认银行名、分行名、分行所在地、帐号、技能实习生本人名义的东西（银行发行的证明书等）

参考 加入期限和退職临时金金额（2004年1月1日现在）

加入期限	退職临时金金额	
	厚生年金(海员)	国民年金
6个月以上不满12个月	平均标准报酬金额×0.4	39,900日元
12个月以上不满18个月	平均标准报酬金额×0.8	79,800日元
18个月以上不满24个月	平均标准报酬金额×1.2	119,700日元
24个月以上不满30个月	平均标准报酬金额×1.6	159,600日元
30个月以上不满36个月	平均标准报酬金额×2.0	199,500日元
36个月以上	平均标准报酬金额×2.4	239,400日元

## 第 15 章 后记

非常感谢您一直阅读下来。本指南手册向研修生・技能实习生和希望进行研修・技能实习的人员解释了外国人研修・技能实习制度的整体情况。本指南手册的内容涉及到：去日本的出发准备、在日本实施研修・技能实习、回国等等。衷心希望您能正确理解。遇到困难时，请再次阅读本指南手册进行确认。

最后，JITCO 衷心希望研修生・技能实习生能够健康安全地在留日本、取得满意的研修・技能实习成果。另外，JITCO 期待着研修生・技能实习生回国后有效地发挥所拥有的能力，为自身的职业生活的提高、所属企业的发展、进而为母国的发展作贡献。



参考资料

1. 研修生待遇通知书 .....	68
2. 外国人劳动条件通知书（技能实习生用） .....	69

研修生

先生

年 月 日

研修生接收单位名称  
代表人（或研修负责人）姓名

印

## 研修生待遇通知书

你在日本研修期间的待遇如下，特此通知。

### 待遇

#### 1. 研修期间

从 年 月 日至 年 月 日（预定）。  
（入境日期）

#### 2. 实施研修日及研修时间

实施研修日，一周期间内原则上为，从星期 至星期 。  
研修时间原则上为，1天 小时，从 点 分至 点 分（含1小时休息）。  
（注）

#### 3. 实务性研修内容

以口头说明或分发“研修实施计划表”等。

#### 4. 研修补贴

每月支付 日元（含饭费）。

#### 5. 研修补贴支付日

每月 日（如果该日为节假日，则在该日之前，距该日最近的非节假日）支付。

#### 6. 宿舍

接收单位免费提供宿舍。

#### 7. 回国旅费

研修生研修结束回国时的旅费由接收单位负担。  
研修生以自己的理由回国时，旅费由该研修生负担。

此致

敬礼

收到以上通知书  
年 月 日  
研修生  
（签名）

<b>劳动条件通知书（技能实习生用处）</b> 労働条件通知書（技能実習生用）																			
	年月日 _____ 年月日 _____ 先生 事业所名称（用罗马字填写） _____ 殿 事业場名称（ローマ字で記入） _____ 地址（用罗马字填写） _____ 所在地（ローマ字で記入） _____ 电话号码 _____ 電話番号 _____ 使用者职称及姓名（用罗马字填写） _____ 使用者職氏名（ローマ字で記入） _____																		
I.	合同期限 契約期間 （ 年 月 日 ~ 年 月 日）																		
II.	工作场所 就業の場所																		
III.	从事的工作内容 従事すべき業務の内容																		
IV.	劳动时间等 労働時間等 1. 上下班时间等： 始業・終業の時刻等 （1） 上班时间（ 点 分） 下班时间（ 点 分） 始業（ 時 分）           終業（ 時 分） <b>【下列制度适用于劳动者时】</b> <b>【次の制度が労働者に適用される場合】</b> （2） 非常规劳动时间等：由以下（ ）单位中所组成的非常规劳动时间制・轮班制的工作时间。 変形労働時間制等；（ ）単位の変形労働時間制・交代制として、次の勤務時間の組み合わせによる。 <table style="margin-left: 40px;"> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;">上班时间（ 点 分）</td> <td style="padding-left: 20px;">下班时间（ 点 分）</td> <td style="padding-left: 20px;">（适用日  ）</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;">始業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 20px;">終業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 20px;">（適用日  ）</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;">上班时间（ 点 分）</td> <td style="padding-left: 20px;">下班时间（ 点 分）</td> <td style="padding-left: 20px;">（适用日  ）</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;">始業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 20px;">終業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 20px;">（適用日  ）</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;">上班时间（ 点 分）</td> <td style="padding-left: 20px;">下班时间（ 点 分）</td> <td style="padding-left: 20px;">（适用日  ）</td> </tr> <tr> <td style="border-left: 1px solid black; padding-left: 5px;">始業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 20px;">終業（ 時 分）</td> <td style="padding-left: 20px;">（適用日  ）</td> </tr> </table> 2. 休息时间（ ）分 休憩時間（ ）分 3. 是否有规定时间以外的劳动（有，无） 所定時間外労働の有無（有、無） ○详细情况请参照就业规则第  条至第  条，第  条至第  条，第  条至第  条。 詳細は、就業規則第  条～第  条、第  条～第  条	上班时间（ 点 分）	下班时间（ 点 分）	（适用日  ）	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日  ）	上班时间（ 点 分）	下班时间（ 点 分）	（适用日  ）	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日  ）	上班时间（ 点 分）	下班时间（ 点 分）	（适用日  ）	始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日  ）
上班时间（ 点 分）	下班时间（ 点 分）	（适用日  ）																	
始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日  ）																	
上班时间（ 点 分）	下班时间（ 点 分）	（适用日  ）																	
始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日  ）																	
上班时间（ 点 分）	下班时间（ 点 分）	（适用日  ）																	
始業（ 時 分）	終業（ 時 分）	（適用日  ）																	
V.	休息日 休日 ・ 规定日，每周星期  ， 国定假日，其它（ ） 定例日；每週  曜日、国民の祝日、その他（ ） ・ 非规定日；每周・月  天，其它（ ） 非定例日；週・月当たり  日、その他（ ） ・ 以一年为单位的非规则劳动时间制时，每年  天 1年単位の変形労働時間制の場合一年間  日 ○详细情况请参照就业规则第  条至第  条，第  条至第  条，第  条至第  条。 詳細は、就業規則第  条～第  条、第  条～第  条																		

VI. 休假  
 休暇  
 1. 一年中有工资的休假 连续六个月出勤时→ 天  
 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日  
 连续出勤六个月以内的有工资休假（有，无）  
 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有、無）  
 经过 个月后有 天  
 → か月経過で 日  
 2. 其它休假 有工资（ ）  
 その他の休暇 有休（ ）  
 无工资（ ）  
 無給（ ）  
 ○详细情况请参照就业规则第 条至第 条，第 条至第 条，第 条至第 条。  
 詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

VII. 工资  
 賃金  
 1. 基本工资 (a) 月薪（ 日元） (b) 日薪（ 日元）  
 基本賃金 月給（ 円） 日給（ 円）  
 (c) 钟点工资（ 日元）  
 時間給（ 円）  
 (d) 计件工资（基本单价 日元、保障工资 日元）  
 出来高給（基本単価 円、保障給 円）  
 (e) 其它（ 日元）  
 その他（ 円）  
 (f) 就业规则中规定的工资等级等  
 就業規則に規定されている賃金等級等  
 [ ]  
 2. 各种补贴额及计算方法  
 諸手当の額及び計算方法  
 (a) ( 津贴 日元/计算方法: )  
 ( 手当 円/ 計算方法: )  
 (b) ( 津贴 日元/计算方法: )  
 ( 手当 円/ 計算方法: )  
 (c) ( 津贴 日元/计算方法: )  
 ( 手当 円/ 計算方法: )  
 (d) ( 津贴 日元/计算方法: )  
 ( 手当 円/ 計算方法: )  
 3. 对于规定时间以外、休息日或者深夜劳动时所支付的增额工资率  
 所定時間外、休日又は深夜労働に対して支払われる割増賃金率  
 (a) 规定时间以外 超过法定时间（ ）% 超过规定时间（ ）%  
 所定時間外 法定超（ ）%、 所定超（ ）%  
 (b) 休息日 法定休息日（ ）% 法定以外休息日（ ）%  
 休日 法定休日（ ）%、 法定外休日（ ）%  
 (c) 深夜（ ）%  
 深夜（ ）%  
 4. 工资结算日 ( )—每月 日、( )—每月 日  
 賃金締切日 ( )—毎月 日、( )—毎月 日  
 5. 工资支付日 ( )—毎月 日、( )—毎月 日  
 賃金支払日 ( )—毎月 日、( )—毎月 日

6. 根据劳资双方的协定，是否有工资支付时的扣除（无，有（ ））

労使協定に基づく賃金支払時の控除（無・有（ ））

工资中扣除的项目

賃金支払時に控除する項目

- |                            |                    |
|----------------------------|--------------------|
| (a) 税金 (大约多少钱 )            | (b) 雇佣保险金 (大约多少钱 ) |
| 税金 (約 円)                   | 雇用保険料 (約 円)        |
| (c) 社会保险金 (大约多少钱 )         | (d) 餐费 (大约多少钱 )    |
| 社会保険料 (約 円)                | 食費 (約 円)           |
| (e) 住房费 (大约多少钱 )           |                    |
| 住居費 (約 円)                  |                    |
| (f) 其它 ( ) (大约 ) ( ) (大约 ) |                    |
| その他                        |                    |

工资实得金额（没有缺勤时）

賃金支払時に実際に支給する額（欠勤等がない場合）

大约

約 円

7. 增加工资 (时期等 )  
昇給 (时期等)
8. 奖金 (有(时期、金额等 ), 无)  
賞与 (有(时期、金额等 )、无)
9. 退職金 (有(时期、金额等 ), 无)  
退職金 (有(时期、金額等 )、無)

VIII. 关于辞职事项

退職に関する事項

1. 由于个人情况而辞职时的手续（辞职前 天提出申请）  
自己都合退職の手續（退職する 日以上前に届け出ること）
2. 解雇的理由及手续：  
解雇の事由及び手續

○详细情况请参照就业规则第 条至第 条，第 条至第 条，第 条至第 条。  
詳細は、就業規則第 条～第 条、第 条～第 条

IX. 其它

その他

- 加入社会保险的情况（厚生年金（养老金）、健康保险、厚生年金（养老金）基金、其它（ ））  
社会保険の加入状況（厚生年金 健康保険 厚生年金基金 その他（ ））
- 是否适用雇用保险（有、无）  
雇用保険の適用（有、無）
- 其它  
その他

领受者（签名） \_\_\_\_\_

受け取り人（署名） \_\_\_\_\_

对本文的解释发生疑义时，以日文版为准。

---

2004年6月发行  
编辑发行

面向研修生・技能实习生的研修・技能实习指南手册  
财团法人 国际研修协力机构（JITCO）  
邮编 101-0062  
东京都千代田区神田骏河台 3-11  
三井住友海上骏河台分馆大楼  
电话：81-3-3233-0571  
传真：81-3-3233-0579  
网页：<http://www.jitco.or.jp/>

非销售品