

关于外国人技能实习制度中的讲习津贴、 工资以及监理费等的指导方针

2010 年 5 月修订

财团法人 国际研修协力机构

JITCO

关于外国人技能实习制度中的讲习津贴、工资以及监理费等的指导方针

财团法人 国际研修协力机构

1999 年 2 月公布

2010 年 5 月修订

I 宗旨

随着将于 2010 年 7 月施行的外国人技能实习制度修订，对有关技能实习生的讲习津贴、工资的支付以及监理团体与实习实施机构之间的监理费等的处理进行了部分修订，并在相关法令以及由日本法务省入国管理局于 2009 年 12 月公布的《关于技能实习生入国及在留管理的指针》中有明确规定。

为了正确适应上述情况，本指导方针明确有关必要的具体处理事项如下。

II 处理方针

1 讲习津贴的支付

对于团体监理型技能实习，由于在日本的讲习期间，与技能实习生相关的雇佣合同尚未生效，技能实习生没有工资收入，因此，作为在日本的实际生活费用，监理团体向技能实习生支付相应的讲习津贴。

关于讲习津贴的支付，应注意以下事项：

- (1) 在技能实习生入境前应将讲习津贴的金额明确告知本人。

特别是在《在留资格认定证明书交付申请》中提交的“讲习中的待遇概要”中，需要记载讲习津贴的金额、讲习期间伙食费的支付方法等。

- (2) 讲习津贴的支付者应为监理团体。监理团体应在规定的支付日（讲习期间应尽量早期实施）直接、切实地将讲习津贴全额支付给技能实习生，并且在支付时，必须由技能实习生在支付帐簿上盖领取印章（或领取时签名）。

- (3) 关于讲习津贴的金额，应在考虑伙食费及生活方面的各项杂费等的基础上确定。

另外，根据讲习的出席情况对津贴进行增减等处理乃不当行为，并且讲习期间的宿舍应由监理团体或实习实施机构无偿提供。

- (4) 不得从讲习津贴中扣除应由监理团体等承担的费用，并且不可强制性地要求技能实习生将讲习津贴的一部分进行储蓄。

- (5) 当监理团体对应支付的讲习津贴全部或部分未支付时，会被认定为不正当行为（处以停止接收 5 年的处罚）。

2 工资的支付等

实习实施机构必须对有关技能实习生的工资、劳动时间及其它劳动条件的事项加以注意的基础上，遵守有关劳动法令。并且监理团体对于旗下的实习实施机构，亦应以以

下事项为重点，指导并帮助其彻底遵守劳动相关法令。

另外，实习实施机构或监理团体应在签署雇佣合同时及讲习结束后，根据雇佣合同、劳动条件通知书，向技能实习生说明劳动条件的内容，并使其能够充分理解。

(1) 由实习实施机构支付合理的工资

工资必须如下述合理地进行支付。

- ① 必须每月在规定的支付日内，将工资用货币全额直接支付给技能实习生本人，交付工资支付明细单，并要求技能实习生在工资账簿上盖领取的印章或签名领取。
- ② 汇入银行帐户时，必须签订有关工资汇入银行帐户的劳资协议（注 1）以及获得技能实习生本人的书面同意，并交付工资明细。

此外，即使技能实习生本人提出要求，也不可代为管理或者保管技能实习生的银行存折、银行卡及印章。

技能实习生提出帮助管理或者保管银行存折、银行卡及印章的要求时，监理团体及实习实施机构应从防盗和防止丢失等的观点出发采取措施，为使技能实习生能够在本人自身管理下加以保管而配备可上锁等的设备。

- ③ 确认技能实习生的各工作日的上、下班时间，对其进行记录等，合理地管理劳动时间，据此、在规定的工资、劳动时间外劳动等时，应支付增额工资等。

同时，应在工资账簿上记载劳动时间（包括规定时间外、休息日及深夜劳动的时间）。

另外，在实施农业的技术实习时，也应遵照日本劳动基准法有关劳动时间的规定，对劳动时间进行管理。

(2) 工资的支付标准（同等报酬）

在确定工资金额时，需要注意以下事项：

- ① 必须支付与日本人劳动者从事相关工作时的工资同金额以上的工资。
- ② 最好能够采取根据技能等的熟练程度提高工资等措施，以提高技能实习生的技能学习热情。

(3) 禁止不正当地扣除工资

除根据法令的规定扣除的社会保险费等以外，从工资中扣除费用等（预扣）时，仅限于伙食费及宿舍费等具有明确理由的事项，并且需要采取以下措施：

- ① 需要签署有关工资扣除的劳资合同（注 1）。
- ② 扣除金额不得超过实际费用。
- ③ 关于扣除的费用等，必须向技能实习生本人充分地说明费用项目、金额，并获得其理解。
- ④ 在宿舍费方面应注意以下几点。
 - a 宿舍费的金额不得超过附近同级别的公寓等等租金水平。
 - b 宿舍费的金额、详细内容及计算方法等必须向技能实习生本人做充分说明，并获得其理解。

- c 由多名技能实习生共同居住在一栋住宅时，人均的宿舍费不得超过该宿舍租赁费除以人数的平均金额。

(4) 禁止强制储蓄

监理团体、实习实施机构不得通过从工资中预扣等，强制性地要求技能实习生储蓄。

- (注 1) 与代表包括技能实习生及日本劳动者在内的工作单位劳动者总数半数以上者（有组织过半人数的劳动组合时，为该劳动组合）签署的协定。

3 确保出国、回国旅费

迄今为止，关于技能实习生的回国旅费，也有让技能实习生本人承担的事例，但鉴于在本次制度修订中以向海外转移技能等这一技能实习制度的宗旨，为了能够使技能实习生顺利回国，对于团体监理型接收，采取由监理团体确保回国旅费及其它回国保证措施，并规定回国旅费应由监理团体或实习实施机构全部承担。

关于回国旅费，由于出现过因实习实施机构破产等使不能继续进行技能实习的技能实习生的回国旅费很难得到确保的事例，因此，希望能够采取由监理团体在技能实习生回国前的足够期间内，全额确保回国旅费等措施。同时监理团体还要承担技能实习生回国所需的日本国内旅费。

此外，关于技能实习生赴日所需的出国费用，最好也由监理团体或实习实施机构全额承担。

4 监理费的处理方法

- (1) 在本指导方针中，监理费等是指在实施外国人技能实习事业（以下简称“技能实习事业”）时，由监理团体及派遣机构双方处理各种广泛业务所需的直接或间接的费用（与职业介绍相关的费用除外），分为以下 3 个项目。

① 接收监理费

监理团体为实施技能实习事业而开展必要的监督管理业务所需的费用。

② 派遣管理费

外国的派遣机构在开展技能实习生的派遣业务及其它相关业务时所需的费用。

③ 派遣所需的各经费

与派遣管理费不同，是指预定派遣的技能实习生单独发生的实际费用。

- (2) 监理费的处理原则

在监理费方面，为了正确且顺利地开展技能实习事业，对具体有哪些项目、需要多少费用、由谁来负担、应如何收取或领取等加以明确，极其重要。

为此，对任一种监理费都必须本着以下所示的透明、公正、公平合理的原则进行运用。

① 透明的原则

必须明确有关监理费等的款项来往。

应特别注意将监理费等与工资明确地进行区分，分别进行会计处理，不可从工资中征收监理费。并且，关于职业介绍所需的费用也应与监理费等明确进行区分，分别进行会计管理。

② 公正的原则

为了合法有效地实施技能实习事业，有关当事方应就实施什么样的业务、实施的程度以及这些业务分担等问题进行充分的协商，根据各自承担的业务确定监理费的金额，并就此签订合同。

③ 公平合理的原则

监理费等和实施的业务处于等价关系，因此，监理费等应是在合理的范围之内，考虑到开展业务所需的实际负担金额的公平合理的金额。

(3) 监理费等的内容及处理方法

考虑到各种监理费中都存在各种费用项目，以下仅记载有关典型项目。

在决定监理费的金额时，有必要考虑这些费用项目需要负担的实际费用，决定公平合理的金额。

① 接收监理费

a 关于接收监理费的具体金额，应根据监理团体对实习实施机构实施的监理、援助程度，单独、具体地进行确定。接收监理费应由监理团体直接向实习实施机构收取。

此外，在因本次制度修订而新制定的法务省令（规定监理团体必要条件的省令）中规定了“监理团体在收取监理费用时，应在接收技能实习生之前，向承担费用的机构明确说明金额及用途，同时，不得直接或间接地让技能实习生承担”。

b 作为接收监理费，可以列举以下内容：

- ・ 有关实施讲习的费用（注 2）
- ・ 有关实施监查的费用
- ・ 有关实施访问指导等的费用
- ・ 与派遣机构联络、协商所需的费用
- ・ 技能实习生的出国及回国所需的费用
- ・ 向实习实施机构及技能实习生提供咨询、援助所需的费用
- ・ 在因破产等使技能实习生无法继续进行技能实习时，采取相应对策所需的费用（与职业介绍相关的费用除外）（注 3）
- ・ 实施技能实习事业所需的人事费、事务所经费、会议费等管理方面的费用

（注 2）包括监理团体在日本以外的国家实施的讲习（也包括监理团体委托外国机构实施的讲习）。

（注 3）有关将技能实习生介绍给新的实习实施机构的费用作为职业介绍相关费用处理。

<参考>

由于以下列出的费用是雇主企业在实施技能实习事业时，伴随雇佣技能实习生而发生在雇主方的费用，因此，应由作为雇主企业的实习实施机构承担。

- 社会保险费及劳动保险费（两者都为雇主企业承担的部分）
- 体检所需的费用（包括特殊健康诊断）
- 福利保健费用
- 教育培训费用（转为技能实习 2 号所需的技能考试费用等）（注 4）
- 日语培训费用（由监理团体实施的讲习以外的、技能实习所需的培训）
- 获得根据劳动安全卫生法要求的执照、讲习等的费用

（注 4）关于转为技能实习 2 号后接受上一级考试的费用等，也适宜由实习实施机构承担。

② 派遣管理费

- a 关于派遣管理费的承担者、具体的金额等，应由相关当事人在充分协商的基础上确定并达成协议。同时，派遣管理费由与派遣机构签署了技能实习事业相关协定的监理团体支付。

此外，由于外国人技能实习制度的运用会因各国的实际情况及特殊情况而异，因此，在应用本指导方针时，可根据各国的实际情况等来运用。

- b 作为派遣管理费，可以列举以下内容：

- 派遣前体检所需的费用
- 学习日语、日本在留期间的生活指导等事先讲习所需的费用（注 5）
- 与监理团体或实习实施机构联络、协商所需的费用（与职业介绍相关的费用除外）
- 与技能实习生的派遣企业进行联络、协调所需的费用（与职业介绍相关的费用除外）
- 派遣机构向日本派遣职员等时，向技能实习生提供咨询、援助和生活指导等辅助工作所需的费用（注 6）
- 在技能实习生发生事故时，采取对策所需的费用
- 实施技能实习生的派遣业务所需的人事费、事务所经费等管理方面的费用（与职业介绍相关的费用除外）

（注 5）与监理团体在日本以外的国家实施的讲习（也包括委托外国机构实施的讲习）相关的费用属于接收监理费。

（注 6）技能实习生进入日本后，基本上应由监理团体或实习实施机构实施对技能实习生的咨询、援助和生活指导工作，派遣机构的作用为辅助性的。

③ 派遣所需的各项费用

- a 派遣所需的各项费用为预定到日本的技能实习生各人单独发生的实际费用，并且从其性质来看，也可考虑由技能实习生自行承担。此外，关于这些费用，也可以

由监理团体及派遣机构协商，确定承担者和承担比例。

b 作为派遣所需的各项费用，可以列举以下内容：

- 护照及签证手续费
- 派遣前及回国后的国内旅费
- 牙科诊断费用

另外，关于体检费用也可考虑由技能实习生自行承担。

(4) 其它

① 有关监理费等的合同签订及申报

有关监理费等的处理方法应在当事方之间进行充分协商后予以决定。

具体而言，必须根据有关当事方承担的业务及作用，就多大程度负担监督管理成本等进行充分协商后，在有关当事方同意的基础上予以决定。

决定的事项必须写成合同（不拘名称，泛指所有将有关当事方达成同意的事项以书面形式予以记录的文章，包括附件等在内。以下相同），并在合同中明确记载有关当事方各自承担的业务和负担的金额

此外，在办理入境在留各种申请时，应向所管辖的地方入国管理局提交该相关文件的复印件，变更或更新其内容时也应同样处理。

② 禁止从工资中收取监理费・管理费

监理团体、实习实施机构以及派遣机构不可以任何理由从工资中收取接收监理费及派遣管理费。

③ 接收监理费的会计处理

监理团体必须在将实习实施机构缴纳的接收监理费分成各种项目，分别进行会计管理，并且应明确各项目的收支状况。

此外，监理团体在将接收监理费分开进行管理时，必须为接收监理费开办专用的帐户。

④ 监理团体应明确接收监理费的明细

监理团体应在在留资格认定证明书交付申请时提交“监理费征收明示书”，在该明示书中，应明确记载作为接收监理费依据的费用项目及各项费用的金额，同时，还应明确记载承担监理费的机构已经对内容进行了确认。

⑤ 禁止双重合同（幕后合同）

监理团体、实习实施机构以及派遣机构在有关技能实习生的派遣及接收的合同、协议及与此的附属备忘录中，不论何种理由，均不可就讲习津贴、工资及规定时间外劳动的加班津贴的支付、监理费等的支付等，签订与向地方入国管理局等提交的资料内容不同的协议，即禁止签订双重合同（幕后合同）。

此外，当在办理入境及在留手续中提供虚假文件资料时，认定为不正当行为（处于停止接收 5 年的处罚）。

5 保证金等处理

在本次制度修订中，关于保证金等，在法务省令中规定了以下处理方式：

- (1) 不允许以防止技能实习生在技能实习期间失踪等为目的，由派遣机构、监理团体、实习实施机构或中介机构向技能实习生或其配偶、直系或同居的亲属等在社会生活方面与技能实习生密切相关者收取保证金，同时不得以任何名目，管理技能实习生的金钱及其它财产，也不得预定在技能实习结束之前进行管理。
- (2) 并且，技能实习生与上述各机构之间，不得签署有关对不履行劳动合同时的违约金等内容加以规定以及其它预定实施不正当的金钱及其它财产转移的合同，同时在技能实习结束之前也不应有签署上述合同的计划。
- (3) 关于(1)中列出的机构相互之间的技能实习，不得签署有关对不履行劳动合同时的违约金等内容加以规定以及其它预定实施不正当的金钱及其它财产转移的合同，同时在技能实习结束之前也不应有签署上述合同的计划。

6 有关护照和外国人登录证明书

即使技能实习生要求代为保管其护照及外国人登录证明，监理团体及实习实施机构也不得代为保管。由于护照及外国人登录证明在法律上要求有携带的义务，因此，当监理团体及实习实施机构代为保管或扣押，而技能实习生本人未携带时，可能会违反法律，被认定为不正当行为（处以停止接收5年的处罚）。

监理团体及实习实施机构应从防止技能实习生的护照及外国人登录证明被盗、遗失的角度出发，考虑配备为在技能实习生本人自身管理下对其加以保管、可上锁等的设备。

7 禁止通过不合理的方法对技能实习生进行监理

- (1) 监理团体及实习实施机构不得以防止发生技能实习生失踪等问题事例为借口，禁止技能实习生离开宿舍或代为保管其护照及外国人登录证明。由于可能会导致侵犯人权问题，因此，当然不应禁止技能实习生外出，但在社会一般理念能够接受的范围内，可以设定宿舍关门时间及实施休息日外出请假制。

同时，通过禁止携带手机及与来客会面等使技能实习生很难与亲属及友人等联络也属于通过不合理的方法进行监理的范围。

- (2) 在入境之初由监理团体实施的讲习期间，由于实习实施机构与技能实习生之间不存在雇佣关系，因此，在技能实习生接受讲习过程中，实习实施机构不能作为未来雇主行使指挥命令。

8 与职业介绍相关的费用的处理

关于职业介绍相关费用的处理，除「职业安定法」上的规定外，在入管法令上也将监理团体作为非营利目的的团体，同时，不允许通过职业介绍获得收益。因此，应特别注意以下事项：

- (1) 监理团体在进行无偿职业介绍时，不得向实习实施机构收取与职业介绍相关的费用

（包括实际费用）。也就是说，监理团体可以向实习实施机构收取有关实施讲习等事业所需的费用及在派遣机构所需费用中监理团体承担的部分，但是，在这些费用中不得包括与职业介绍相关的费用。

- 作为与职业介绍相关的费用，存在诸如从事职业介绍业务的监理团体职员及管理
人员的报酬、监理团体职员为选拔技能实习生而往返于派遣国的出国费用、对派
遣机构实施的职业介绍费用、派遣国的录用面试费用等。
- 当接收技能实习生的会员的会费设定高于其它会员的会费，而其理由未明确指出
与职业介绍无关时，将被理解为收取了职业介绍费用，因此，需要注意。

（2） 监理团体在进行有偿职业介绍时，在向厚生劳动大臣申报的职业介绍相关手续费明
细表的范围内，可以向实习实施机构收取与职业介绍相关的费用（仅限实际费用）。

此外，关于建筑工作，不得进行有偿职业介绍。

- （3） 由于监理团体应明确不得作为监理费等收取、支出与职业介绍相关的费用及不能通
过职业介绍获得收益，因此，无论是无偿职业介绍还是有偿职业介绍，均应将职业
介绍相关费用（包括实际费用）与监理费等进行明确区分，开展业务。
- （4） 监理团体不得向技能实习生候选人收取一切与职业介绍相关的费用。

结 束

参考资料

雇用条件书（劳动条件通知书）（日中双语版）	10
-----------------------------	----

技能实习雇用条件书										中文版		表格	
雇用条件書										中国語版		様式	
☐ 仅限技能实习1号班 1号のみのコース ☐ 技能实习2号班 2号コース ： 殿 实施技能实习单位名称 実習実施機関名 地 址 所 在 地 电 话 号 码 電 話 番 号 代表人 职务 姓名 代表者 職 氏名 年 年 月 月 日 日 印章 印													
I. 雇用合同期限 雇用契約期間 1. 雇用合同期限 雇用契約期間 (年 月 日 ~ 年 月 日) (年 月 日 ~ 年 月 日) ○ 预定入境日 月 日 入国予定日 月 日 2. 有无合同更新 契約の更新の有無 ☐ 不更新合同 ☐ 原则上更新合同 契約の更新はしない 原則として更新する (判断更新基准：根据经营状况的程度，有需要变更实施技能实习单位的情况等，当公司经营状况显著恶化时，则会有不更新合同的情况。) (更新の判断基準・経営難により実習実施機関を変更する等、会社の経営状況が著しく悪化した場合には、契約を更新しない場合がある。)													

6. 工资支付方式 ☐ 以法定货币支付 ☐ 汇入银行账户
 賃金支払方法 通貨払 口座振込み
7. 有无根据劳资协议规定需在工资支付时扣除 ☐ 无 ☐ 有 (详细内容如附件所示)
 劳使協定に基づく賃金支払時の控除 無 有 (詳細は別紙のとおり)
8. 提 薪 ☐ 有 (时期、金額等) ☐ 无
 昇 給 有 (時期、金額等)、 無
9. 奖 金 ☐ 有 (时期、金額等) ☐ 无
 賞 与 有 (時期、金額等)、 無
10. 退職金 ☐ 有 (时期、金額等) ☐ 无
 退職金 有 (時期、金額等)、 無

VIII. 关于退职的事项

退職に関する事項

1. 由于个人情况而退职时的手续 (需在退职的两星期前, 向所属总经理和厂长等申请)
 自己都合退職の手續 (退職する2週間以上前に社長・工場長等に届けること)
2. 解雇的理由及手续
 解雇の事由及び手續
 在不得已的理由情况下, 至少在三十天前作出事先通知, 或者支付三十天以上的平均工资可加以解雇。
 当责任在于技能实习生一方需加以解雇时, 只要经主管劳动基准监督署长的认定, 可以不作出事先通知也不支付平均工资立即解雇。
 解雇は、やむを得ない事由がある場合にかぎり少なくとも30日前に予告をするか、又は30日分以上の平均賃金を支払って解雇する。技能実習生の責に帰すべき事由に基づいて解雇する場合には、所轄労働基準監督署長の認定を受けることにより予告も平均賃金の支払も行わず即時解雇されることもあり得る。

☐ 详细内容请参见就业规则 第 条~第 条、第 条~第 条
 詳細は、就業規則 第 条~第 条、第 条~第 条

IX. 其他

その他

・加入社会保険的状况

社会保険の加入状況

(☐ 厚生年金 (养老金) ☐ 国民年金 ☐ 健康保険 ☐ 国民健康保険)
 (厚生年金 国民年金 健康保険 国民健康保険)

・劳动保险的适用 (☐ 雇用保険 ☐ 工伤保险)

労働保険の適用 (雇用保険 労災保険)

・雇用时的健康体检

年 月

雇入れ時の健康診断

年 月

・初次定期健康体检

年 月 (其后每 实施)

初回の定期健康診断

年 月 (その後 ごとに実施)

・技能实习生签名

受取人(署名)

工资支付
賃金の支払い

1. 基本工资 ☐ 月薪(日元) ☐ 日薪(日元) ☐ 计时工资(日元)
基本賃金 月 給 (円) 日 給 (円) 時間給 (円)
●平均毎小时的金额(日元)
時間当たりの金額(円)

2. 各种津贴金额及其计算方法 (规定时间以外的工作的增额津贴工资除外)

諸手当の額及び計算方法 (時間外労働の割増賃金は除く)

(a) (津贴 円 / 计算方法:)
(手当 円 / 计算方法:)
(b) (津贴 円 / 计算方法:)
(手当 円 / 计算方法:)
(c) (津贴 円 / 计算方法:)
(手当 円 / 计算方法:)
(d) (津贴 円 / 计算方法:)
(手当 円 / 计算方法:)

3. 平均一个月的支付概算額 (1 + 2) 約 日元 (合計)

1 ヶ月当たりの支払い概算額 (1 + 2) 約 円 (合計)

4. 工资支付时需扣除的项目

賃金支払時に控除する項目

(a) 税金 (約 日元) (b) 雇 用 保 險 費 (約 日元)
税金 (約 円)、 雇 用 保 險 料 (約 円)
(c) 社 会 保 險 費 (約 日元) (d) 伙 食 費 (日元)
社 会 保 險 料 (約 円)、 食 費 (円)
(e) 住 宿 費 (日元)
住 居 費 (円)
(f) 其他 (水、电、气费) (約 日元) () (約 日元)
その他 (水道光熱費) (約 円)、 () (約 円)
() (約 日元) () (約 日元)
() (約 円)、 () (約 円)

● 扣除金額の合計 約 日元

控除する金額の合計 約 円

● 在工资支付时实际支付的净收入金额 (无缺勤等时) 約 日元 (规定时间以外的工作的增额津贴工资除外)

賃金支払時に実際に支給する手取り額 (欠勤等がない場合) 約 円 (時間外労働の割増賃金は除く)