

# 外国人技能实习制度 派遣机构的派遣指南

外国人技能実習制度  
送出し機関の送出しマニュアル  
中国語版

財団法人 国際研修協力機構

**JITCO**

# 前 言

日本的外国人技能实习制度之目的在于：接收各国青壮年劳动者等人员前来日本，通过日本的产业・职业方面的技能、技术和知识的转移，培养为各国的产业发展有用之人材。

本制度对于技能实习生而言，可有助于通过在日本学习掌握技能等、以及回国后发挥所掌握的技能等而改善自己的职业生活；对于派遣企业而言，可有助于通过有效利用回国生的知识・技术诀窍・技术等，而促使企业活动的活性化和发展。本制度受到了众多回国的技能实习生和派遣企业的高度评价，他们认为基本取得了能够令人满意的成果。

然而，由于在部分派遣机构・派遣企业和接收团体・接收企业中，将本制度定位为劳动者派遣并用于营利目的等违规事例呈现增加，因此在2009年7月，出入国管理和难民认定法（入管法）经过了部分修订。在从2010年7月开始施行的入管法修订版中，新设了在留资格「技能实习」，在谋求技能实习生的合法地位的稳定的同时，从入境第1年开始就受到劳动关系法令的保护。此外，接收团体（监理团体）的责任和监理也得到了强化。

为有效利用本制度并进一步扩大上述成果，派遣机构等直接实施技能实习事业的相关机构对制度的正确理解尤为重要。因此，我们财团法人国际研修协力机构（JITCO）将通过合理并顺利实施本制度，为提高国际型人材培养之成果而对相关人员进行支援・指导，基于这一角度，我们为各国外派遣机构・派遣企业制定了已经加进2010年7月施行的入管法修订版要点的派遣标准指南。

本书除日文版以外，还发行了英文版、中文版，请务必有效加以利用。

财团法人 国际研修协力机构（JITCO）

# 目 录

## 前言

本书使用用语的定义 .....	1
制度修订的要点 .....	2

## 1. 外国人技能实习制度及其运用的相关理解

1-1. 制度讲解 .....	4
(1) 制度的目的 .....	4
(2) 制度的沿革 .....	4
① 制度的起源 .....	4
② 2010年施行的入管法修订版 .....	4
1-2. 新的外国人技能实习制度概要 .....	5
(1) 在留资格「技能实习」 .....	5
① 团体监理型接收「技能实习1号-B」(第1年) .....	5
② 团体监理型接收「技能实习2号-B」(第2年、第3年) .....	6
(2) 团体监理型接收(第1年)「技能实习1号-B」的概要 .....	6
① 作为技能实习生入境的必要条件 .....	6
② 「技能实习1号-B」技能实习计划的制定 .....	6
③ 讲习的实施 .....	6
④ 技能等学习活动的实施 .....	7
(3) 团体监理型接收(第2年、第3年)「技能实习2号-B」的概要 .....	9
① 转为「技能实习2号-B」的在留资格变更的必要条件 .....	9
② 技能实习1号活动的相应学习技能等的评价 .....	9
③ 技能实习活动时间 .....	9
④ 转为「技能实习2号」的对象工种 .....	9
1-3. 技能实习期间期间的待遇 .....	11
(1) 讲习期间的待遇 .....	11
(2) 技能等学习·熟练活动期间的待遇 .....	12
① 雇佣合同的签订 .....	12
② 雇佣条件的明示 .....	12
③ 工资的合理支付 .....	12
④ 遵守劳动关系法令等 .....	13
⑤ 安全卫生和保险措施 .....	13
1-4. J I T C O的作用和事业 .....	14
(1) J I T C O的作用 .....	14
(2) J I T C O的事业概要 .....	14
(3) J I T C O的联络方式 .....	15

<b>2. 把握有效利用制度的整体流程</b>	
2-1. 对制度有效利用之意义的研讨	16
2-2. 派遣之可能性与效果的相关调查	16
(1) 对可派遣的行业和工种的把握	16
(2) 派遣所需的许可和手续的调查	16
(3) 对回国生的有效利用的研讨	17
(4) 与值得信赖的监理团体之间的协作关系	17
(5) 派遣体制的确认	17
(6) 对派遣所需成本的研讨	17
2-3. 从派遣准备阶段到回国生的接收·跟踪服务阶段的整体把握	18
<b>3. 派遣机构的作用和体制确立</b>	
3-1. 派遣机构的作用和职责	19
3-2. 派遣机构的体制确立	19
(1) 完善体制	19
(2) 派遣机构的规章和派遣要领等的制定	19
(3) 专用事务所的设置	19
(4) 专职职员配置	19
(5) 对联络支援体制的应有方式的研讨	20
<b>4. 派遣国政府窗口的认定与指导</b>	
4-1. 派遣国政府窗口与JITCO的协定	21
4-2. 派遣国政府窗口与JITCO之间的定期协商等	21
4-3. 派遣国政府窗口的认定和指导	21
4-4. 向派遣国政府窗口的报告	22
<b>5. 派遣的准备</b>	
5-1. 与监理团体的交涉	23
(1) 监理团体的选定	23
(2) 与监理团体的协商	23
(3) 与监理团体的合同	24
5-2. 派遣企业的选定	26
(1) 派遣企业的募集	26
(2) 派遣企业的相关留意事项	26
(3) 派遣企业的选定	26
(4) 与派遣企业的合同	26
5-3. 技能实习生的选拔	27
(1) 技能实习生的募集	27
(2) 技能实习生的资格必要条件的确认	27
(3) 技能实习生的决定	27
(4) 与技能实习生的派遣合同的签订	28
(5) 与技能实习生之间的雇佣合同的签订	28

<b>6. 面向技能实习生的派遣前教育</b>	
6-1. 必要的派遣前教育的内容	29
(1) 外国人技能实习制度	29
(2) 技能实习生的思想准备和职责的指点	29
(3) 关于保护技能实习生的相关法令等	30
(4) 日语教育的实施	31
(5) 在日生活的新人教育	31
6-2. 关于因参加在海外的事前讲习而缩短日本入境后的讲习时间的必要条件	32
(1) 事前讲习实施机构的相关必要条件	32
① 由监理团体在海外实施事前讲习的情况	33
② 由监理团体以外的外部机构实施事前讲习的情况(外部讲习)	33
(2) 事前讲习之内容的相关必要条件	33
① 由监理团体实施讲习的情况	33
② 由外国的官方机构或教育机构实施的外部讲习的情况	33
(3) 事前讲习的种类	34
(4) 关于事前讲习的合理实施	34
(5) 在派遣机构的派遣前教育与讲习期间缩短的相关的事前讲习之间的关系	34
<b>7. 向日本派遣技能实习生</b>	
7-1. 健康检查的实施	35
7-2. 与监理团体的联络·协调	37
7-3. 出国的手续	37
7-4. 赴日的入境手续	37
<b>8. 对技能实习生在日期间的照顾</b>	
8-1. 与技能实习生的交流	38
8-2. 与监理团体及实习实施机构的交流	38
8-3. 应对技能实习生的咨询	39
8-4. 对技能实习生发生的纠纷提供支援	40
(1) 讲习津贴·工资未付等的应对	40
(2) 违背技能实习计划的应对	42
(3) 精神健康方面的问题事例的应对	42
(4) 失踪事故的应对	43
(5) 死亡事故的应对	43
(6) 其他	44
8-5. 为国内的留守家属提供支援	45
8-6. 与派遣企业的交流	45
8-7. 为临时回国和再次入境日本提供支援	45
<b>9. 技能实习生的回国接收</b>	
(1) 技能实习生的回国手续	46
(2) 与国内留守家属的联络	46
(3) 支持顺利返回派遣企业与在派遣企业中的有效利用	46
(4) 对于原职业训练生等的就业或创业的支援	46
(5) 对日本国政府的厚生年金退職临时金等手续的支援	47

## 10. 跟踪服务

(1) 与派遣企业和回国生的交流 .....	48
(2) 对派遣的成果·课题的把握 .....	48
(3) 改善措施 .....	49

## 注意事项

1 外国人技能实习制度与劳动者派遣之间的差异 .....	11
2 技能实习生的法律权利 .....	11
3 作为派遣机构的认定 .....	22
4 派遣管理费 .....	25
5 募集·选拔费用 .....	25
6 双重合同 .....	26
7 中介的排除 .....	27
8 禁止征收保证金等 .....	28
9 严禁失踪 .....	29
10 回国生和家庭的配合 .....	32
11 日本的生活指南 .....	32
12 在日本遇到困难时的联络方式 .....	32
13 值得信赖的医疗机构实施的健康检查 .....	35
14 牙科诊疗 .....	35
15 在日期期间的照顾 .....	39
16 工资信息 .....	41
17 禁止保管护照等 .....	42
18 防止失踪 .....	43
19 监理团体实施的回国担保措施 .....	46
20 跟踪服务报告 .....	48

## 附属资料 目录

· 关于外国人技能实习事业协议书（范本） .....	53
· 技能实习用的雇用合同 .....	60
· 雇用条件书 .....	61

## 前言

在日本民间的技能实习生的接收分为两种：一种是由非营利目的的团体接收，在该团体的责任及监理之下，进行技能实习的「团体监理型接收」；另一种是接收在海外拥有分公司、子公司或合资企业等、在事业上有关联的企业职员，进行技能实习的「企业单独型接收」。在上述「企业单独型接收」中，想必没有派遣机构的参与，因此、本书以派遣机构为对象，就「团体监理型接收」加以说明。

### 本书使用用语的定义

- |            |  |
|------------|--|
| (1) 监理团体   | 在入管法令上，能够以团体监理型接收技能实习生的商工会议所、商工会、中小企业团体、农业协同组合、渔业协同组合、(公益)社团法人、(公益)财团法人等。此前的第一次接收机构、接收团体 |
| (2) 实习实施机构 | 在入管法令上，依据监理团体制定的计划，在该团体的责任与监督管理下，接收技能实习生，根据雇佣关系使其学习掌握技能等的企业等。此前的第二次接收机构、接收企业             |
| (3) 派遣机构   | 与监理团体签订技能实习生派遣·接收的相关协定，派遣技能实习生的机构  |
| (4) 派遣企业   | 技能实习生在本国所属的、并且在回国后将复职的企业   |
| (5) 入管法    | 出入国管理及难民认定法  |
| (6) 入管法令   | 入管法及相关政令·省令(内阁·大臣命令)·告示等   |
| (7) 劳动关系法令 | 劳动基准法、劳动安全卫生法、最低工资法、劳动者灾害补偿保险法、以及雇佣保险法等与劳动者相关的各种法令                                       |
| (8) 回国生    | 技能实习结束的回国人员  |

## 制度修订的要点

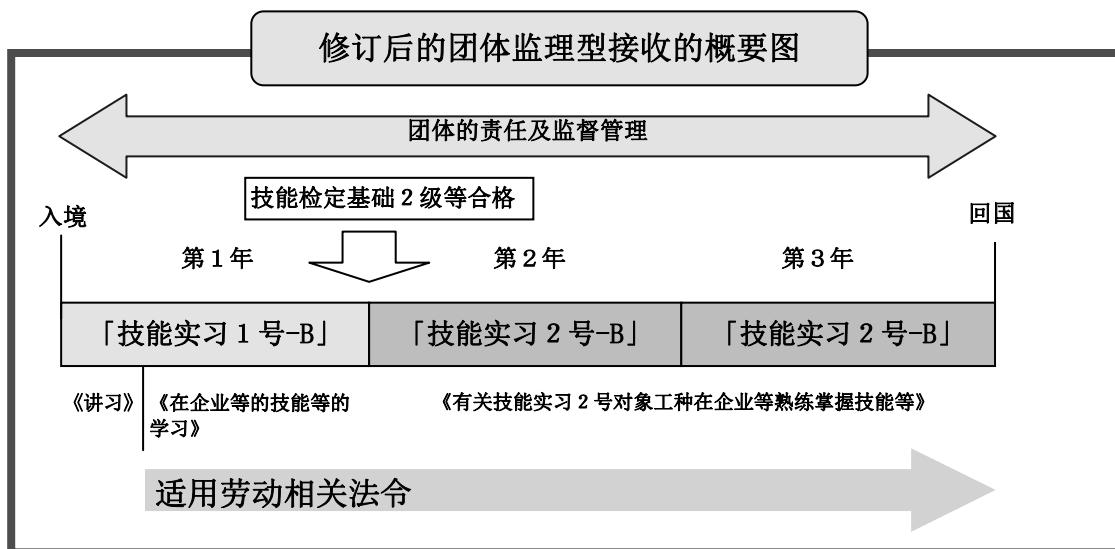
「出入国管理及难民认定法」修订版（以下称为「入管法修订版」。）于2010年7月1日实施，新的外国人技能实习制度开始执行。在此，将主要以与派遣机构有关的部分为中心，就制度修订的要点进行讲解。

### 1. 外国人技能实习制度的目的及基本理念

外国人技能实习制度的目的是：由我国产业界接收发展中国家等的青壮年，谋求将在我国所开发培养的技能、技术和知识（以下称为「技能等」。）转移到各自的国家，有助于培养肩负这些国家产业和经济的发展重任的人才，它是日本担负国际协作和国际贡献的一部分。这项基本理念贯穿于此次制度修订的前后，没有任何改变。

### 2. 在留资格「技能实习」的创设

入管法修订版中新设了「技能实习」这一在留资格，其中包含旧法的「研修」中所认可的活动之中通过实务研修形态掌握技能等的活动、以及从事需要通过「研修」所学习掌握的技能等业务的活动（此前为「特定活动（技能实习）」中所许可的活动），在谋求技能实习生的合法地位之稳定的同时，加上了以雇佣合同为基础的技能等的学习活动等义务，从入境第1年开始、劳动基准法和最低工资法等的保护也普及到了技能实习生。



### 3. 禁止征收保证金·违约金等不合理的金钱和贵重物品等

此前曾有派遣机构以防止失踪为名，向研修生·技能实习生本人征收保证金的案例。人们指出这将加重技能实习生的经济负担，从而助长超时劳动和非法就业。因此，在入管法令修订版中规定：如果派遣机构向技能实习生本人或其家族等征收保证金等，对其金钱或其他财产进行管理，则不予认可从该派遣机构接收技能实习生。



#### 4. 讲习

监理团体需要承担在技能实习生入境后立即实施讲习的义务。监理团体实施的讲习总学时应为「技能实习1号-B」全部活动预定时间的6分之1以上。但是，如果技能实习生在入境前6个月内已经接受过满足特定必要条件的讲习，则为12分之1以上。

#### 5. 关于职业介绍事业的许可或登记

所谓「职业介绍」是指，接受招聘和求职的申请，在招聘者和求职者之间建立雇佣关系而进行介绍。由于入管法的修订，实习实施机构必须在入境前与技能实习生签订雇佣合同，因此，此前监理团体与派遣机构协作实行的技能实习生的接收，原则上属于职业介绍行为。所以，监理团体必须按照日本的职业安定法的规定，进行职业介绍事业的许可申请或登记。由于与监理团体合作的派遣机构要在海外从事求职介绍，因此必须依据所在国家的法令等，获得从事职业介绍或将技能实习生派遣至日本的许可。

#### 6. 入境前的雇佣合同的签订

如上所述，技能实习生与实习实施机构之间的雇佣合同，必须在技能实习生入境前在本国内签订。欲以在留资格「技能实习1号」进入日本境内的外国人，需要提交雇佣合同的复印件以作为办理在留资格认定证明书交付申请的资料。另外，在依据雇佣合同开展技能等学习活动之前，监理团体需要履行实施讲习的义务，因此雇佣合同基础上的雇佣关系将在讲习结束后开始生效。

#### 7. 回国担保措施

在新的入管法令中，对监理团体应确保技能实习生的回国路费和采取其他回国担保措施这一点加以了明确。其中确保回国路费是回国担保措施的重点，此前曾经发生过由于实习实施机构的破产等原因而导致技能实习生不仅难以继续进行技能实习，甚至连回国路费都难以保证的案例，因此规定由监理团体或实习实施机构全额承担。

#### 8. 由于过去的行为等而不允许派遣的事由

如果派遣机构或其经营者或管理者，在过去的5年间曾在该机构的事业活动中，以非法得到有关外国人在留资格认定证明书的交付、登陆许可、以及在留资格变更许可等为目的，有过使用或提供伪造・篡改文书等行为，则不能从该派遣机构接收新的技能实习生。

## 1. 外国人技能实习制度及其运用的相关理解

派遣机构的工作人员应在正确理解日本的外国人技能实习制度及其运用的基础上，从事技能实习生的派遣工作，这一点极为重要。在此将就外国人技能实习制度的目的与内容等进行基本讲解。

### 1-1. 制度讲解

#### (1) 制度的目的

外国人技能实习制度的目的是：在日本产业界按一定期限接收发展中国家等的青壮年，让他们学习技能等，藉此谋求向这些发展中国家进行技能等转移，有助于培养肩负这些国家产业和经济发展重任的人才。

这项制度对于技能实习生而言，将有助于其通过技能实习的实施，凭借掌握特定的技能等在回国后发挥自己的能力从而提升改善自己的职业生活。并且，对于派遣技能实习生的企业等而言，则有助于实现生产率的提升·品质管理·岗位纪律的贯彻落实·成本意识的提高等、从而有助于企业事业活动的改善与提升。

技能实习生本人回国后，有望运用学到的技能，成为本国经济发展和产业振兴的生力军。因此，本制度担负着日本进行国际合作和国际贡献的一部分。

#### (2) 制度的沿革

##### ① 制度的起源

日本对来自海外的研修生的接收，是从众多企业走向海外的1960年代后半期开始实施的。向海外发展的众多日本企业开始实施一种研修，即将现地法人和合资公司、有贸易关系的企业的员工请到日本，在本公司内有效地学习相关技能等之后，再让他们返回当地公司，使其所学技能等得到充分发挥。

在这些实绩的不断积累中，日本政府于1990年对此前的外国人研修制度进行了修订，并在此前的企业单独型接收的基础上，还引进了团体监理型研修，这项研修能够在中小企业团体等的监理下接收该团体等会员，并且实现了对象范围的扩大。藉此，对于发展中国家而言，符合这种需求的通用性较高的技能等变得更加容易转移，同时，对于日本的中小企业而言，也创造了与外国的接口，为事业的活性化等做出了贡献。

此外，在1993年，为了进一步协助培养肩负发展中国家等的经济发展之重任的人才，引进了外国人技能实习制度，这一制度可以帮助已完成研修并满足规定条件的研修生，在与研修中所从事的同一机构的雇佣关系下，从事进一步学习和掌握实践技能等的学习活动。

##### ② 2010年施行的入管法修订版

以研修及技能实习为目的的入境、在留者人数逐年增加，2008年的在留资格「研修」的新入境者数超过了10万人，转为技能实习的人员数量也超过了6万人，上述种种现象表明，外国人研修·技能实习制度在日本的社会中逐步扎下根来。然而，有部分研修生和

技能实习生的接收机构，没有能够充分理解外国人研修·技能实习制度的本来目的，而将他们当做实质上的低工资劳动者进行利用，这样的违规事例正在逐步增加。并且，人们指出，在部分接收企业等甚至还发生了不向研修生·技能实习生支付工资等违反相关劳动法规的情况，存在有部分接收团体对于接收企业的指导监督不够充分等问题。

为解决上述问题，在2010年7月施行的入管法修订版中，创设了新的在留资格「技能实习」。凭借在留资格「技能实习」而被获得登陆许可的技能实习生，在接受所规定的「讲习」后，可在雇佣合同的基础上进行技能等的学习活动，并将适用劳动关系法令。

再者，外国人技能实习制度的目的，是培养为发展中国家等的产业作出贡献的人才，这一点在入管法的修订前后没有任何变更。在修订后，虽然技能实习生需要在入境前签订雇佣合同，但这是为保护技能实习生的权利而采取的措施，把外国人技能实习制度看作是接收外国人劳动者的制度是不正确的理解。

## 1-2. 新的外国人技能实习制度概要

### (1) 在留资格「技能实习」

住在日本的外国人应持有入管法所规定的任一种在留资格。「技能实习」也是在留资格之一，持有该在留资格而获批入境的人员被称为技能实习生。

在入管法附表中，对可持「技能实习」在留资格所开展的活动进行了规定，并且根据活动内容之不同而划分为「技能实习1号」和「技能实习2号」，进而又分别再细分为「A」（企业单独型）和「B」（团体监理型）。上述4种区分，在入管法上分别属于独立的在留资格，开展与这些在留资格相符合的活动，就称为在留资格的符合性。在此，就与派遣机构有关的团体监理型在留资格「技能实习」进行说明。

在留资格「技能实习」

类别	第1年	第2年、第3年
企业单独型	技能实习1号-A	技能实习2号-A
团体监理型	技能实习1号-B	技能实习2号-B

阴影部分为本指南手册中所讲解的部分。

通过这2大区分所能开展的活动内容如下所示。

#### ① 团体监理型接收「技能实习1号-B」（第1年）

能够以「技能实习1号-B」开展的活动有：①法务省令中所规定的、非营利目的的团体（监理团体）接收并开展的知识学习活动、以及②依据该团体所制定的计划，在该团体的责任和监理之下，依据与日本国内的公营、私营机构（以下、称为「实习实施机构」。）之间的雇佣合同，在实习实施机构从事业务工作、学习技能等活动。

## ② 团体监理型接收「技能实习 2 号-B」（第 2 年、第 3 年）

能够以「技能实习 2 号-B」开展的活动有：从事「技能实习 1 号-B」的活动、掌握了技能等的人员，为了熟练该技能等，根据与法务大臣指定的日本国内的公营、私营机构之间的雇佣合同，在该机构从事需要该技能等的业务活动（只限于在符合法务省令规定条件的、非以营利为目的的团体的责任和监理之下从事该业务。）。

在本指南手册中，出于方便的考虑，将「技能实习 1 号-B」中的技能等的学习活动称为「学习活动」、将「技能实习 2 号-B」中的为了熟练技能等的活动称为「熟练活动」。对其加以整理，总结如下。

涵盖 1 号、2 号的所有时间，一切活动都在监理团体的责任及监理之下开展。

技能实习 1 号-B (第 1 年)	通过监理团体的讲习开展知识学习活动+在实习实施机构所开展的技能等学习活动
技能实习 2 号-B (第 2 年、第 3 年)	在实习实施机构开展的熟练技能等的活动

## (2) 团体监理型接收（第 1 年）「技能实习 1 号-B」的概要

### ① 作为技能实习生入境的必要条件

满足以下所有必要条件的人员。

- A 所欲学习的技能等并非仅仅通过同一作业的反复练习就能够掌握。
- B 年龄在 18 岁以上。
- C 计划在技能实习结束后就返回本国，并且从事需要在日本所学习和掌握的技能等的业务。
- D 学习在本国不可能或难以掌握的技能等。
- E 具有从事过与在日本接受的技能实习的业务相同工种的业务经验，或者具有必须接受该技能实习的特别理由。
- F 受到本国的国家、地方公共团体或者与此相当的机构之推荐。
- G 技能实习生、其配偶或亲属等未被与技能实习相关联的派遣机构、监理团体、以及实习实施机构或斡旋机构征收保证金。无论其他任何名义，未被管理金钱或其他财产。未签订规定有关在不履行劳动合同时的违约金的合同等。（本必要条件，是在法律修订时新加入的规定，禁止征收不管任何名义的保证金。）

### ② 「技能实习 1 号-B」技能实习计划的制定

监理团体必须在与实习实施机构充分协商的基础上，从人才培养的观点出发，制定技能实习 1 号计划，使技能实习生能够有计划且分阶段地掌握设定好目标的技能等。

### ③ 讲习的实施

监理团体在法务省令中被赋予以下义务，即应在技能实习生刚入境后（在实施技能等学习活动之前），立即通过讲义授课的方式实施讲习。实施讲习的理由是，为使技能实习生能够有效并安全地接受技能实习，进而顺利地度过日常生活。

#### A 讲习的科目

应当讲习的科目包括以下 4 类科目。

- 1) 日语
- 2) 关于在日本生活的一般常识
- 3) 入管法、劳动基准法、对不正当行为的应对方法，以及技能实习生接受法律保护所需必要信息
- 4) 除 1) 至 3) 中所揭示的内容之外，其他有助于在日本国内顺利开展技能等学习的相关知识。

再者，关于科目 3)，规定应由从属于监理团体或实习实施机构以外的、具有专业知识的人员进行讲习。

#### B 讲习的学时

讲习的总学时规定为：预定从事「技能实习 1 号-B」全部活动时间的 6 分之 1 以上，但是，如果技能实习生已经在海外接受过满足法务省令所规定的特定必要条件的讲习，则可为 1 2 分之 1 以上。

#### C 缩短讲习时间的必要条件

缩短讲习时间的必要条件如下所示。

- 1) 监理团体已经自行或委托其他机构实施过符合以下条件的讲习时
  - a) 入境前 6 个月内在海外实施过的讲习
  - b) 日语、关于在日本生活的一般常识、或者有助于在日本国内顺利开展技能等学习的相关知识这 3 个科目的相关讲习
  - c) 1 月以上且达到 1 6 0 小时以上的讲习
- 2) 外国的官方机构或教育机构已经实施过符合以下条件的讲习时
  - a) 入境前 6 个月内在海外实施过的讲习
  - b) 对技能实习生在日本所从事的技能实习有所帮助的讲习
  - c) 日语、关于在日本生活的一般常识、或者有助于在日本国内顺利开展技能等学习的相关知识这 3 个科目的相关讲习
  - d) 1 月以上且达到 1 6 0 小时以上的讲习

#### D 讲习的实施主体

日本入境后的讲习由监理团体负责实施。监理团体进行讲习期间，实习实施机构与技能实习生之间的雇佣关系尚未生效，实习实施机构不可对技能实习生进行指挥命令。因此，技能实习生在讲习期间，无论夜间还是休息日都不可在实习实施机构开展技能等学习活动。

#### ④ 技能等学习活动的实施

讲习结束后，技能实习生在实习实施机构进入技能等学习活动。该技能等学习活动，是在入境前由技能实习生与实习实施机构之间所签订的雇佣合同下进行，适用于劳动关系法令。

再者，如果让技能实习生超时劳动、休息日劳动或深夜劳动，也需要根据外国人技能实习制度的宗旨，确认超时劳动等也是开展技能等学习活动的一环，同时必须确保能够对技能实习生进行确切指导的体制。

此外，如果实习实施机构让技能实习生超时劳动，还必须依据劳动基准法支付规定的增额工资。

### (3) 团体监理型接收(第2年、第3年)「技能实习2号-B」的概要

#### ① 转为「技能实习2号-B」的在留资格变更的必要条件

只有曾经以「技能实习1号-B」为在留资格在留过的人员,方可申请将在留资格变更为「技能实习2号-B」。另外,作为入管法修订版的过渡措施,修订前以「研修」以及「特定活动(技能实习)」为在留资格的在留人员,亦可例外允许申请将在留资格变更为「技能实习2号-B」。

技能实习生的必要条件(变更为「技能实习2号-B」的在留资格)

##### 1) 技能等在回国后加以有效利用的必要条件(变更基准省令第2条第1号)

计划于回国后将从事需要应用到在日本所学习掌握的技能等的业务。

##### 2) 检定等合格的必要条件(变更基准省令第2条第2号)

技能检定基础2级或其他与此相当的检定或考试合格。

##### 3) 实践性技能等的掌握的必要条件(变更基准省令第2条第3号)

根据技能实习计划,被认可希望进一步学习实践性的技能等。

##### 4) 同一机构、同一技能等的必要条件(变更基准省令第2条第4号)

技能实习是在与「技能实习1号-B」的同一实习实施机构,并且围绕同一技能等进行实习。但是,如果无法在同一实习实施机构实施技能实习,且无理由将责任归咎于技能实习生时,则不受此规定的限制。关于开展「技能实习2号-B」之活动的实习实施机构,将由法务大臣进行指定。

#### ② 技能实习1号活动的相应学习技能等的评价

希望转为技能实习2号的技能实习生(1号-B),需要通过国家的技能检定考试或者由JITCO认定的公共评价体系基础上的评价考试,认为技能实习生在技能等上已掌握了一定水平(相当于国家技能检定考试「基础2级」)以上。

#### ③ 技能实习活动时间

法务省令中规定,技能实习的活动时间应当符合以下任一条。

A 「技能实习1号-B」的活动时间为1年以下。

B 如果「技能实习1号-B」的活动时间如果为9个月以下,则「技能实习2号-B」的活动时间应为「技能实习1号-B」的活动时间的大约1.5倍以内。

C 「技能实习1号-B」与「技能实习2号-B」的活动时间,合计应在3年以内。

#### ④ 转为「技能实习2号」的对象工种

截至2010年7月1日,能够转为技能实习2号的工种·作业有66个工种123种作业,涉及农业、建设业、制造业等广泛产业·工种领域。

## 转入技能实习2号对象工种一览(66个 工种123种作业)

截止2010年7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
畜牧业※	养猪
	养鸡
	奶酪畜牧业

### 2 渔业方面(2工种9种作业)

工种名称	作业名称
渔船渔业※	鲤鱼竿钓渔业
	金枪鱼绳钩渔业
	鲑鱼钓渔业
	围网渔业
	底拖网渔业
	流网渔业
	定置网渔业
	蟹·虾笼网渔业作业
养殖业※	扇贝·长牡蛎(真牡蛎)养殖作业

### 3 建设方面(21个工种31种作业)

工种名称	作业名称
凿井	冲击式顿钻凿井施工作业
	旋转式凿井施工作业
建筑板金	管道板金作业
冷冻空调设备施工	冷冻空调设备施工作业
门窗制造	木制门窗手工制作业
建筑木工	木匠施工作业
模板施工	模板施工作业
钢筋施工	钢筋组装修作业
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
隔热施工	保温保冷施工作业
内部装修施工	塑料系地板装修施工作业
	地毯系地板装修施工作业
	钢制龙骨施工作业
	天花板、墙板装修施工作业
	窗帘施工作业
窗框施工	建筑物用窗框施工作业
防水施工	嵌缝防水施工作业
混凝土泵送施工	混凝土泵送施工作业
井点降水施工	井点降水施工作业
墙纸粘贴	墙纸粘贴作业
建设机械施工※	推土、整地作业
	装载作业
	挖掘作业
	压实作业

参考: 另外有关建设方面, 在附记的涂装工种中, 有“建筑涂装作业”与“钢桥涂装作业”的两个作业。

### 4 食品制造方面(7个工种12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	食用鸡肉处理加工作业
加工业※	
加热性水产加工食品制造业※	节类(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※	盐腌制品制造
	干制品制造
	发酵食品制造
鱼糜制品制造	鱼糕制品制造作业
火腿、香肠、熏肉制作	火腿、香肠、熏肉制造作业
面包制作	面包制作作业

注: ※的工种, 是JITCO认定的工种。

### 5 纺织·服装方面(10个工种17种作业)

工种名称	作业名称
纺纱操作※	前纺工序作业
	细纺工序作业
	卷绕工序作业
	纱线加捻工序作业
织布操作※	准备工序作业
	织造工序作业
	整修工序作业
染色	纱浸染作业
	梭织物、针织物浸染作业
针织品制造	制袜作业
	圆形针织物制造作业
经编针织面料制造*	经编针织面料制造作业
女装、童装制造	女装、童装缝制作业
男装缝制	男装缝制作业
寝具缝制	寝具缝制作业
帆布制品缝制	帆布制品缝制作业
薄性织物缝制	衬衫缝制作业

### 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	锤锻作业
	冲锻作业
压铸	热室压铸作业
	冷室压铸作业
机械加工	车床作业
	铣床作业
金属冲压加工	金属冲压作业
铁工(金属加工)	构造物金属加工作业
工厂板金	机械板金作业
电镀	电镀作业
	热浸镀锌作业
铝阳氧化处理	阳极氧化处理作业
精加工	工卡模具精加工作业
	金属模具精加工作业
	机械组装修精加工作业
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	电子仪器组装修作业
电力设备组装	旋转电机组装修作业
	变压器组装修作业
	配电盘·控制盘组装修作业
	开关控制器组装修作业
	旋转电机线圈制作作业
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(9个工种21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
	商业印刷品装订作业
塑料成型	压缩成型作业
	射出成型作业
	膨胀成型作业
	吹塑成型作业
强化塑料成型	手糊成型作业
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※	手工焊接
	半自动焊接
工业包装	工业包装作业
纸器·瓦楞纸箱制造	印刷箱打孔作业
	印刷箱制箱作业
	贴箱制造作业
	瓦楞纸箱制造作业



### 【注意事项1 外国人技能实习制度与劳动者派遣之间的差异】

外国人技能实习制度并非针对实习实施机构的单纯劳动力或外出打工者派遣制度，这一点请派遣机构充分注意。本制度是一项国际性人才培养事业，目的是向来自各国的青壮年劳动者转移日本产业·职业方面的技能等，并帮助其为自己国家的产业活动作出贡献。

因此，日本的监理团体及实习实施机构为了实施技能实习，必须具备以下的条件。

1. 所应学习的技能等，不得为能够通过同一作业的单纯反复就可掌握的技能。并且，能够转为技能实习2号-B的工种·作业，限定为技能检定等的工种·作业（在这种情况下，通过技能检定等方法来考核研修生所应掌握的技术水平，最低目标分别应为技能实习1号-B（第1年）时间结束前达到基础2级、技能实习2号-B第1年时间结束前达到基础1级、技能实习2号-B第2年时间结束前达到相当于3级水平。）  
（注）技能实习生为了从技能实习1号-B转为技能实习2号-B，有义务就所学习的技能等通过学科及实际操作两项考试，并且合格。
2. 制定学习技能的目标和学习方法等相关技能实习计划，并切实加以履行。

### 【注意事项2 技能实习生的法律权利】

技能实习生，其建立在入管法令、劳动关系法令、国家社会保险法令等基础之上的法律权利是得到保障的。

1. 技能实习1号-B的讲习期间，依据入管法令等之规定，一些合理的措施将得到保障。
2. 技能实习1号-B的技能等学习活动期间以及技能实习2号-B的技能等熟练活动期间，在拥有作为劳动者的地位之条件下，在工资、劳动时间、安全卫生、以及劳动灾害补偿等方面，劳动关系法令·国家社会保险法令上的权利受到保障。

## 1-3. 技能实习期间期间的待遇

### （1）讲习期间的待遇

讲习期间，由于实习实施机构与技能实习生之间尚未发生雇佣关系，因此监理团体应向技能实习生支付讲习津贴作为生活上的必要费用。监理团体必须在入境前向技能实习生本人明示所支付的讲习津贴的金额。并且，监理团体必须在在进行在留资格认定证明书的交付申请时，向地方入境管理局提交「讲习中的待遇概要书」，并在其中明确讲习期间的待遇。另外，本来应当由监理团体负担的费用，不得以监理费的名义从讲习津贴中扣除。这种行为将被认定为不正当行为。

## (2) 技能等学习·熟练活动期间的待遇

### ① 雇佣合同的签订

在新制度中，技能实习生应在入境前与实习实施机构签订雇佣合同，并从事技能实习。其结果是，监理团体与派遣机构合作进行的技能实习生的接收，相当于日本的职业安定法对职业介绍行为，因此监理团体需要获得职业介绍事业的许可或进行登记。

实习实施机构与技能实习生之间的雇佣合同，由实习实施机构在派遣国进行技能实习生的最终选拔时进行签订，这可以说是合理的对应方法。

### ② 雇佣条件的明示

实习实施机构在与技能实习生之间签订雇佣合同时，必须以书面文件的形式对工资和劳动时间等内容加以明示。监理团体在进行在留资格认定证明书交付申请时所应提交的雇佣合同书和雇佣条件书（劳动条件通知书）的相关格式将作为卷末资料进行登载，请就所应明示的项目·内容进行确认。

在对外国人技能实习生明示雇佣条件时，需要用日语和技能实习生的母语这两种语言一并记载，以便技能实习生准确理解劳动条件。

### ③ 工资的合理支付

#### A 工资支付的5大原则

在劳动基准法中，为了保证工资的切实支付，规定了工资支付的5大原则。该5大原则是指，「以货币形式、向本人直接、全额、每月、在固定日期支付」，实习实施机构必须遵守。

#### B 工资汇入帐户

作为货币支付原则的例外，在签订劳资协定的前提下，如果满足以下必要条件，则可通过向技能实习生本人的存款账户汇款的方式向其支付工资。

- 1) 具有技能实习生本人的书面同意。
- 2) 汇入由技能实习生所指定的本人名义的存款账户。
- 3) 所汇入的工资的全额可在规定的工资支付日取出。
- 4) 交付工资支付明细书。

#### C 关于工资的扣除

作为全额支付原则的例外，从工资中扣除所得税的代缴部分和社会保险费部分是得到法令许可的。除了这些法定扣除以外，也可通过签订劳资协定，从工资中扣除宿舍费和水电气费，但是所扣金额不得超过实际发生费用。另外，不得从工资中扣除接收监督管理费和派遣管理费。

#### D 增额工资的合理支付

实习实施机构如果要求技能实习生进行超时劳动、休息日劳动、或深夜劳动，则必须支付普通工资之一定比例以上的增额工资。

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| 1) 超时劳动（超过法定劳动时间的劳动）          | 2 5 % 以上（大企业中 1 个月<br>内超过 6 0 小时的超时劳动为 5 0 % 以上） |
| 2) 深夜劳动（晚上 1 0 点～上午 5 点时段的劳动） | 2 5 % 以上   |
| 3) 休息日劳动（法定休息日的劳动）            | 3 5 % 以上   |

#### E 最低工资法的适用

对技能实习生的工资同样适用最低工资法，必须不低于各都道府县分别规定的最低工资（各地区的最低工资）额。此外，除了各地区的最低工资以外，还有对特定（各产业）最低工资加以规定的情况，此时，适用标准较高的一方。各地区的最低工资在每年10月左右会进行修订，并由厚生劳动省或各都道府县的劳动局进行公布。

#### ④ 遵守劳动关系法令等

对于技能实习生而言，适用劳动基准法、劳动安全卫生法、最低工资法、劳动者灾害补偿保险法、雇佣保险法、健康保险法、国民健康保险法、厚生年金保险法、以及国民年金法等与劳动者相关的各种法令，因此实习实施机构必须遵守上述法令。

#### ⑤ 安全卫生和保险措施

技能实习生由于对日语和日本的文化·习惯还不太适应，因此，需要比日本人更加注意工作环境和个人生活上的安全卫生，这一点非常重要。实习实施机构有义务保护技能实习生不受到伤害，健健康康地回到国内家人的身边。为此，有必要以遵守劳动安全卫生法规为核心，推进防灾保健对策。

此外，有必要分别加入应对意外劳动灾害·上下班途中灾害的劳动灾害保险、应对日常生活的受伤或疾病、伤害补偿和遗属补偿的健康保险和厚生年金保险等社会保险。

进而，为了应对公共保险中所发生的自费承担部分的金额或不在公共保险对象范围内的医疗费用等支出，加入民间的伤害保险等，也可以说对技能实习生的保护有所助益（JITCO准备了技能实习生专用的外国人技能实习生综合保险。）。

## 1-4. J I T C O的作用和事业

### (1) J I T C O的作用

财团法人国际研修协力机构（Japan International Training Cooperation Organization（简称「JITCO」））成立于1991年，是在法务、外务、厚生劳动、经济产业、以及国土交通5个省共同管理之下的公益法人。

JITCO以致力于合理并顺利地推进外国人技能实习制度为根本，以开展下列活动为使命。

- ① 对准备接收或正在接收技能实习生的民间团体·企业等以及各国外派遣机构，提供综合性的支援·援助以及合理实施的建议·指导。
- ② 通过咨询帮助技能实习生消除烦恼，并提供建议·援助，确保他们享有入管法令·劳动关系法令等法定权利。
- ③ 为取得作为制度本来目的的技能实习成果，向监理团体·实习实施机构、技能实习生、以及派遣机构等提供支援。

### (2) J I T C O的事业概要

JITCO为达成上述任务，主要推进以下事业。

#### J I T C O的事业概要（截至2010年度）

1. 与海外的相关机构的联络协调以及信息的收集·提供
  - (1) 派遣国政府窗口与JITCO之间的定期协商等
  - (2) 对接收机构及派遣机构提供建议和支援
  - (3) 为合理并顺利地实现派遣，有效利用各国语版本的资料的制度的宣传
2. 技能实习的法令遵守·合理实施的推进
  - (1) 技能实习的相关基准·规则的贯彻普及
  - (2) 失踪·非法就业防止对策的推进
3. 技能实习生的入境·在留手续等的相关支援
  - (1) 技能实习生的入境·在留等相关内容之咨询的实施
  - (2) 技能实习生接收事业的评价·认定的实施
  - (3) 入境·在留关系申请资料的事前检查服务的实施
  - (4) 入境·在留关系申请资料的代办
4. 从技能实习1号转为技能实习2号等的相关支援·指导
  - (1) 从技能实习1号转为技能实习2号的评价的实施
  - (2) 致力于转为技能实习2号的对象工种的扩大
5. 向监理团体等提供建议·指导
  - (1) 向监理团体等提供建议·指导
  - (2) 对个别监理团体等实施调查·指导
  - (3) 为监理团体所实施的讲习提供支援
  - (4) 监理团体等的不合理案例等的对策
6. 提升技能实习之成果的相关支援
  - (1) 促进技能实习生的技能学习
  - (2) 对技能实习生提供日语教育的支援
  - (3) 教材等的开发及提供
  - (4) 有关技能实习生之接收的综合性咨询援助
  - (5) 对技能实习生提供技能实习指导及生活指导的支援

- 「技能实习指导员研讨会」及「生活指导员研讨会」的举办
- (6) 技能实习实施担当者讲习会的举办
  - (7) 「劳务管理研讨会」的举办
7. 技能实习生的安全・卫生的确保与灾害补偿
- (1) 为防止劳动灾害事故, 开展建议・支援活动的推进
  - (2) 为防止日常生活的事故・疾病, 推进建议・支援活动
  - (3) 面向技能实习生的补偿对策的推进
8. 为技能实习生提供母语信息和咨询支援
- (1) 提供有关技能实习生之接收的综合性咨询援助
  - (2) 向技能实习生提供母语信息
  - (3) 向技能实习生提供母语咨询等
  - (4) 对难以继续进行技能实习的技能实习生提供支援
9. 开展技能实习的相关宣传・启发
- (1) 举办 JITCO 交流大会
  - (2) 举办和支援研讨会・咨询会等
  - (3) 推进宣传活动
  - (4) 强化与国家行政机构等的合作
  - (5) 向外国人研修生(技能实习生)接收团体中央会・地方联络协议会提供支援
  - (6) 举办与监理团体・实习实施机构等的意见交流会
10. 调查研究事业的推进

### (3) J I T C O 的联络方式

JITCO的联络方式如下所示。

- 1. 电话 +81-(0)3-6430-1100 (代表) (+81-(0)3-6430-1150 国际部)
- 2. FAX +81-(0)3-6430-1112
- 3. 主页 <http://www.jitco.or.jp/>
- 4. E-mail [kouhou@jitco.or.jp](mailto:kouhou@jitco.or.jp)

## 2. 把握有效利用制度的整体流程

派遣机构在将技能实习生派遣至日本时，应当如何有效利用本制度，重要的是把握整体的流程。在本项内容中，划分为2-1对制度有效利用之意义的讨论、2-2派遣之可能性与效果的相关调查这两部分，为谋求制度的有效利用，对必要的整体流程进行说明。

### 2-1. 对制度有效利用之意义的研讨

希望派遣技能实习生的机构，有必要在深入理解外国人技能实习制度之内容的基础上，就制度有效利用的意义进行讨论，例如本制度是否适合派遣机构自身所处的状况、能否取得预定效果等等。重要的是，要从为了产业·人才培养而有效利用制度的观点出发进行研讨。对于该点的理解深度，是把握技能实习事业成功与否之关键。

尤为重要的是，应在充分理解本制度并非单纯劳动力的派遣·接收之基础上有效利用制度，以使技能实习生在结束最长为3年时间的技能实习后，把在日本所学到的技能等，在各自国家的产业或自己原籍所属的派遣企业进行发挥，并为产业·企业的发展做出贡献，同时改善、提升自己的职业生活。

### 2-2. 派遣之可能性与效果的相关调查

希望派遣技能实习生的机构，有必要在对制度有效利用的意义进行研讨之后，进行事前的确认、调查，以探索实际的派遣的可能性与效果。主要需要确认的事项为下列项目。

#### (1) 对可派遣的行业和工种的把握

希望派遣技能实习生的机构，有必要就成为派遣对象的工种·作业进行确认。目前，在日本还存在一些在本制度中不认可接收的工种，而且，能够转为技能实习2号的工种也被限定于66个工种123种作业（截至2010年7月1日）。

因此，就派遣的技能实习生候选人的履历和能力、以及是否与实习实施机构进行的技能实习的业种或工种相匹配进行确认，也是非常重要的。如果派遣方与接收方之间，从一开始就发生工种的不匹配，那么不仅无法获得理想的技能实习成果，而且还可能引发纠纷。

#### (2) 派遣所需的许可和手续的调查

希望派遣技能实习生的机构，在将派遣企业等的劳动者作为技能实习生派遣至日本时，必须对本国的法律等进行调查，确认需要哪些许可和手续。特别是，通过2010年7月的入管法修订，监理团体与派遣机构合作进行技能实习生的接收，原则上属于职业介绍行为，需要获得职业安定法所要求的职业介绍事业的许可或进行登记。此时，监理团体应将合作方的派遣机构作为中介机构提出申请。该合作方的派遣机构，必须依照派遣国的法令等，获得将技能实习生派遣至日本的活动的许可。

此外，在决定技能实习生候选人、并且与实习实施机构之间成功签订雇佣合同之后，需要由监理团体·实习实施机构合作，共同办理下列手续，因此对于这些环节也有必要预先进行调查。

① 技能实习生入境时

在技能实习生进入日本境内时，按照日本的法律，应当在取得在留资格「技能实习 1 号-B」（团体监理型的情况下）的在留资格认定证明书和签证（Visa）的条件下，在机场海港获得登陆许可。

② 转为技能实习 2 号时

以技能实习 1 号-B 的在留资格开展活动的技能实习生，如果在第 2 年以后继续从事技能等的熟练活动时，必须获得转为在留资格「技能实习 2 号-B」（团体监理型的情况下）的变更许可。

**（3）对回国生的有效利用的研讨**

对于希望派遣技能实习生的机构，尤其是派遣企业而言，开展关于回国生的技能经验・技术诀窍如何在组织中加以有效利用的讨论也是非常重要的。技能实习生如果拥有明确的目标，那么在日本的技能实习也会更加积极主动，其技能实习的效果也可望更加有效。

**（4）与值得信赖的监理团体之间的协作关系**

为了能够通过最长达 3 年的逗留，提升技能实习的效果，与监理团体的合作关系是绝对不可或缺的。选择遵守外国人技能实习制度的相关规则、并且能够充分发挥作为监理团体之作用的监理团体，构筑信赖关系是极为重要的。另一方面，应当有这样的思想准备，即发掘值得信赖的监理团体，并建立良好的合作关系，需要付出十分艰苦的努力。

**（5）派遣体制的确认**

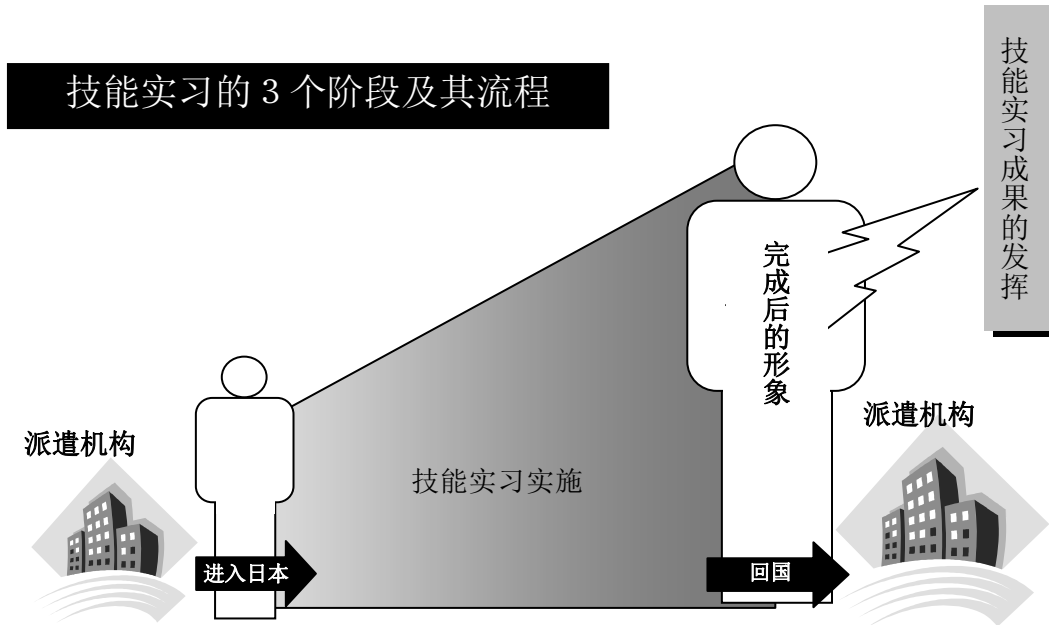
本书在后述的 3『派遣机构的作用与体制确立』之后，整理了有关派遣的各种要点（技能实习生与实习实施机构之间的雇佣合同签订、派遣前教育、逗留日本期间对本人及留守在国内的家属的照顾、问题发生时的应对、以及回国后的跟踪服务等）。此外，对于派遣机构而言，在最长达 3 年的技能实习期间，技能实习生的照顾等重要的业务有很多。需要进行详细的研究研讨。

**（6）对派遣所需成本的研讨**

希望派遣技能实习生的机构，在估算派遣所需成本的同时，还有必要对费用效果比进行研讨。派遣所需的成本的负担，受到与监理团体的作用分担的业务范畴之左右，因此需要与监理团体进行相应协调。根据制度的宗旨，禁止对技能实习生本人和家庭等要求过度的负担。

### 2-3. 从派遣准备阶段到回国生的接收·跟踪服务阶段的整体把握

希望派遣技能实习生的机构，在派遣技能实习生之际，有必要对从派遣准备阶段到回国生的接收、跟踪服务阶段的整个过程进行整体的把握。作为参考，本书按照下图所示，介绍在派遣技能实习生时主要的工作流程和示意图。



#### <派遣机构实施部分>

##### 1. 派遣准备

- 1 技能实习需求的把握
- 2 与监理团体的协调
- 3 派遣机构的体制确立
- 4 选拔
- 5 技能实习生候选人与实习实施机构之间的雇佣合同的签订
- 6 派遣前教育
- 7 派往日本

##### 2. 在日本的技能实习

- 1 与监理团体合作对技能实习生在日期间给予照顾

##### 3. 回到派遣企业

- 1 回国生的接收
- 2 跟踪服务

#### <监理团体实施部分>

##### 1. 接收准备

- 1 技能实习需求的把握
- 2 技能实习计划1号的制定
- 3 入境·在留手续

##### 2. 技能实习

- 1 讲习的实施
- 2 技能实习的监督管理
- 3 对技能实习生提出的咨询进行应对
- 4 对无法继续进行技能实习之情形的应对
- 5 回国准备

##### 3. 跟踪服务

- 1 跟踪服务



### 3. 派遣机构的作用和体制确立

在此，就在将技能实习生派遣至日本时，派遣机构所应发挥的作用以及应承担的职责进行说明。并且，围绕为使派遣机构能够合理且有效地开展派遣技能实习生业务需要确立怎样的体制进行讲解。

#### 3-1. 派遣机构的作用和职责

派遣机构的作用是，为在日本的JITCO与该国相关政府机构（以下，称为“派遣国政府窗口”。）之间，依据讨论备忘录（R/D: Record of Discussions）等所确认的基本框架（参照后述4『派遣国政府窗口的认定与指导』）而实施的技能实习，能够在该国政府的指导、监督之下合理并顺利地实施，而开展各种必要的业务。

具体的任务等是由与日方的监理团体·实习实施机构之间的协议、合同所决定的。一般而言，在开展派遣业务时，很重要的一项是推进下列事项。

- （1）对本制度的目的·概要、以及从派遣准备阶段至回国生的接收·跟踪服务阶段的整体过程充分加以理解·把握。
- （2）通过与监理团体之间的协商，充分理解日方的接收需求·要求内容，并将其详细传达给派遣前技能实习生，努力谋求使技能实习生与实习实施机构等双方的希望、条件的匹配达到最优化。
- （3）进行与外国人技能实习制度相适应的、合适的候选人的选拔，并进行必要且充分的派遣前教育。
- （4）关于监督被派往日本的技能实习生是否能够踏实地取得作为预期目的的技能学习成果、以及在异国的环境下能否身心健康地生活，如果监理团体要求协助，应在提供支援的同时，关心他们与国内的留守家属的交流。
- （5）致力于回国后的接收与跟踪服务的实施，以使回国生所掌握的技能等能为本国的产业发展做出贡献。

#### 3-2. 派遣机构的体制确立

鉴于上述职责，派遣机构应在该国的相关法令与派遣国政府窗口的指导、监督之下，以下列事项为中心，为合理并顺利地开展派遣业务等而建立和完善执行体制。

##### （1）完善体制

请完善派遣体制，并接受派遣国相关政府机构的指导、监督、及许可等。

##### （2）派遣机构的规章和派遣要领等的制定

请在规章和要领等中，明确规定派遣业务的项目和范围。

##### （3）专用事务所的设置

如果该机构还开展除技能实习生的派遣以外的事业（其他人材派遣、贸易等），请设置派遣事业所必需的专用事务所，或者设立专用办公室。

##### （4）专职职员配置

为了合理、顺利地进行派遣前的派遣业务，请派遣单位配置专门负责的专职职员。另外，

为了能够顺利与监理团体和实习实施机构进行交流，建议在专职职员中配置通晓日语的职员。

#### （5）对联络支援体制的应有方式的研讨

随着派遣的技能实习生的增多，考虑到来自技能实习生的咨询和涉及金钱之纠纷的发生，与监理团体和实习实施机构之间的交流的必要性也会相应增加。为了顺畅地加以应对，请对联络支援体制的应有方式加以研讨。

## 4. 派遣国政府窗口的认定与指导

为合理实施技能实习生派遣业务，派遣机构需得到派遣国政府窗口的认定，并接受该窗口的指导。

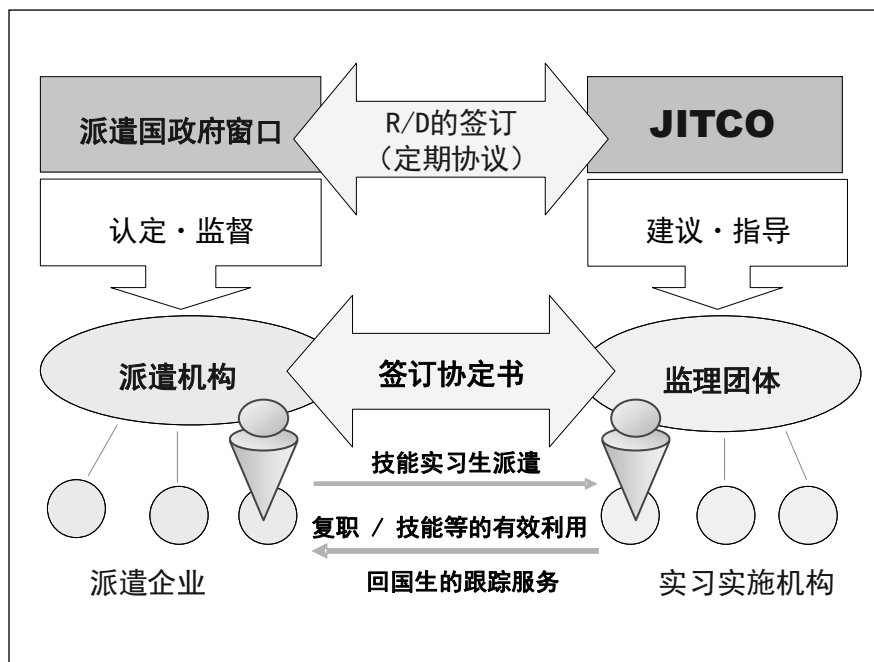
### 4-1. 派遣国政府窗口与JITCO的协定

为了健全地发展本制度，派遣国政府窗口与JITCO之间达成了相互合作的协议。相关合作内容已通过讨论备忘录（R/D: Record of Discussions）的形式得以确认。

### 4-2. 派遣国政府窗口与JITCO之间的定期协商等

为在派遣国和日方双方进行信息交流的同时，针对本制度的实施、运营相关的未解决事项和课题进行意见交流，协力谋求解决方法并提高本制度的成果，JITCO依据与派遣国政府窗口之间的R/D，定期实施协商。此外，JITCO根据需要，在派遣国政府窗口的协助下，以本制度的合理运营、制度等的贯彻落实为目的，在派遣国举办面向派遣机构的研讨会。

【派遣国政府窗口与JITCO的基本框架】



### 4-3. 派遣国政府窗口的认定和指导

派遣国政府窗口从指导监督技能实习生的派遣业务之立场出发，对开展技能实习生派遣事业的机构的具备资格性进行确认。另外，该政府窗口对于认定为具备规定资格的机构，将作为认定派遣机构向JITCO联络。JITCO将通过JITCO的主页（<http://www.jitco.or.jp/>）公布各国的认定派遣机构清单，作为信息提供给监理团体和实习实施机构。

### 【注意事项3 作为派遣机构的认定】

1. 根据2010年7月施行的入管法修订版，监理团体需要获得职业介绍事业的许可或者进行登记，为此，合作方的派遣机构必须先取得允许向日本派遣技能实习生的许可。如果是认定的派遣机构，JITCO获得作为该许可之依据的法律，并将原文和日语译文登载于JITCO主页，但是如果是非认定的派遣机构，则需自行向监理团体提供作为许可之依据的法令，并且监理团体还必须将该法令翻译成日文，因此预计职业介绍事业的许可或登记手续的办理难以顺利推进。
2. 如果成为认定派遣机构，则可从派遣国政府窗口接收到及时正确的信息，但是如果是非认定的派遣机构，则难以获得上述信息。此外，预计也难以出席JITCO在派遣国政府窗口的协助下所举办的派遣机构研讨会。
3. 如果派遣方存在问题，监理团体无法接收技能实习生时，由于无法从派遣国政府窗口接受合理的建议·指导，因此问题的改善无从进行，从而有可能导致最终无法派遣。

#### 4-4. 向派遣国政府窗口的报告

请派遣机构根据派遣国政府窗口的指导，定期就技能实习生的派遣状况进行报告，同时在技能实习发生问题和麻烦时，迅速报告，并接受该政府机构的必要的指示和指导。

## 5. 派遣的准备

在此，就派遣机构在推进技能实习生的派遣事业时所应准备的内容，分为与监理团体的交涉、派遣企业的选出、以及技能实习生的选拔这3部分进行说明。

### 5-1. 与监理团体的交涉

#### (1) 监理团体的选定

在进行监理团体的选定时，请注意以下4点。

第一、有必要对监理团体是否为能够合法接收技能实习生的团体进行确认。可接收技能实习生的团体有：①商工会议所或商工会、②中小企业团体、③职业训练法人、④农业协同组合、⑤渔业协同组合、⑥公益社团法人或公益财团法人、⑦其他法务大臣公示确定的监理团体。

第二、有必要对监理团体是否获得了职业介绍的许可或者提出了登记进行确认。根据2010年7月施行的入管法修订，监理团体与派遣机构合作进行的技能实习生的接收，属于职业介绍行为，必须获得依据职业安定法规定的职业介绍事业的许可或者进行登记。如果监理团体未获得该职业介绍事业的许可或未进行登记，则无法接收技能实习生，因此请加以注意。

再者，在监理团体进行职业介绍事业的许可申请或提出登记时，合作方的派遣机构必须提交能够向日本派遣技能实习生的证明资料、以及技能实习生之派遣的相关法令等。在监理团体要求提供上述资料时，请派遣机构给予协助。

第三、监理团体是否充分理解外国人技能实习制度。例如：监理团体是否通过JITCO举办的研讨会和教材等方式来收集技能实习事业方面的正确信息。换言之，作为派遣机构，必须认清能否感受到监理团体在制度的宗旨（通过转移技能等实现国际贡献、人材培养）上的热情和真挚态度。必须避开那种把接收技能实习生理解为营利目的的人材派遣业的监理团体。

第四、监理团体的体制是否完善。监理团体的最大作用是对实习实施机构等进行监理（指导·监督）。特别是在2010年7月施行的入管法修订版中，已经明确监理团体在技能实习的3年间，承担着对实习实施机构进行监督管理的责任。派遣机构对以下方面的把握是非常重要的：监理团体是否确立了能够进行指导·监督的体制，能够将制度彻底告知旗下的实习实施机构、能够把握各实习实施机构的实施体制等，另外，如果是已经有接收实绩的监理团体，那么对于实质上是否对实习实施机构进行了指导·监督进行把握是非常重要的。特别是，如果合作方的监理团体是不同行业或广域团体，请确认能否确保按照各工种·各个地域的担任的职员以及正确进行监查·报告。另外，若有可能，请对旗下企业的工种·经营状况·设备·技术水平进行询问；确认有无非法劳工、是否以简单的劳动力的填补为目的等，并从这些情况判断该状况是否是能够实施有意义的技能实习。

#### (2) 与监理团体的协商

决定了监理团体之后，将就派遣机构、监理团体、技能实习生各自应当遵守的事项、应当履行的义务、以及开支的负担等内容进行商讨。在合同中，除上述基本事项之外，还必须含有：实施时间和技能实习生的选拔方法·人数、派遣前教育、纠纷发生时的应对等具体事项、或者申请所必需之资料的准备等实务性事项。派遣机构必须事前规划技能实习开始前阶段的时间计划表，并在与监理团体相互配合的同时高效地推进准备工作。

### (3) 与监理团体的合同

派遣机构在协商结果的基础上与监理团体签订双务合同或协定。合同是技能实习事业的根本，制度的宗旨和目的、技能实习内容、技能实习时间、派遣前教育、开支的分担以及支付给技能实习生的讲习津贴、以及工资等所有的基本事项必须都包含在内。此外，关于派遣管理费，也有必要在协议中明示金额和支付方法等。（关于派遣管理费请参照边框专栏）。JITCO制作了如下协定书范本并登载于JITCO主页，敬请参考。

<u>关于外国人技能实习事业协议书（范本）</u>	
第 1 章	总则
第 1 条	目的
第 2 章	技能实习事业的基本框架
第 2 条	在日本的在留期限
第 3 条	讲习及在日本国外的讲习或外部讲习
第 4 条	技能实习
第 5 条	技能实习指导员·生活指导员
第 6 条	技能实习生的条件
第 3 章	有关职业介绍业务等
第 7 条	通过派遣机构和监理团体的业务合作进行职业介绍
第 8 条	派遣机构和监理团体在职业介绍中的作用和义务
第 9 条	派遣机构及监理团体的支援
第 10 条	应聘者与聘用者的同意
第 11 条	严守守密
第 12 条	有关职业介绍费用的分担等
第 13 条	技能实习生的确定
第 4 章	技能实习生的待遇等
第 14 条	技能实习生的待遇
第 15 条	禁止保证金等
第 16 条	技能实习的中止
第 17 条	技能实习生的临时回国
第 5 章	派遣机构、监理团体的作用、义务等
第 18 条	派遣机构的作用和义务
第 19 条	监理团体的作用和义务
第 20 条	指导技能实习生应遵守的事项
第 21 条	回国后的跟踪服务
第 22 条	有关事故、犯罪、失踪的措施
第 6 章	关于费用负担等
第 23 条	派遣管理费明细
第 24 条	派遣所需的各项经费
第 25 条	接收监理费明细
第 26 条	费用的负担
第 27 条	派遣管理费等的处理
第 7 章	附则
第 28 条	关于技能实习事业协议书附属备忘录
第 29 条	协定书的解释等
第 30 条	纷争处理
第 31 条	协议书的效力
第 32 条	协议书的终止

#### 【注意事项4 派遣管理费】

派遣管理费是指，派遣机构在开展技能实习生的派遣业务及其他相关业务时的所需开支，在有关当事者进行充分协商的基础上，决定负担者·金额，并由监理团体向派遣机构支付。作为派遣管理费，可列举如下项目。

- 派遣前健康检查所需的费用
- 日语学习、为日本在留而开展的生活指导等事前讲习所需的费用（注1）
- 与监理团体·实习实施机构的联络·协商所需的费用（职业介绍的相关费用除外。）
- 与派遣技能实习生的企业联络·协调所需的费用（职业介绍的相关费用除外。）
- 派遣机构将职员派遣至日本，对技能实习生提供咨询·支援·生活指导的辅助所需的费用（注2）
- 在技能实习生发生事故时进行应对所需的费用
- 为实施技能实习生派遣业务而所需花费的人事费、事务所开支等管理性费用（职业介绍的相关费用除外。）

（注1）监理团体在国外实施讲习（也包含委托外国机构实施的讲习。）的费用属于接收监理费。

（注2）在技能实习生进入日本后向其提供的咨询、支援、以及生活指导，基本上应由监理团体或实习实施机构承担，派遣机构的作用是进行辅助。

除上述项目之外，还有计划派往日本的技能实习生每个人个别产生的实际费用部分，（派遣所需的各项开支），从其性质出发，亦可考虑由技能实习生自行承担。作为派遣所需的各项开支，可列举以下内容。

- 护照及签证手续费
- 派遣前及回国后的国内移动路费
- 牙科检查费用

另外，关于上述费用，亦可与监理团体和派遣机构进行协商，决定负担者和负担比例。

在支付派遣管理费时，必须遵守以下透明、公正、合理的3大原则。

- 透明的原则：账面上的现金流向应明确。
- 公正的原则：有关当事者应在充分协商之基础上、根据作用分担决定管理费的金额，并签订合同。
- 合理的原则：管理费的金额，应与协商决定的作用分担建立合理的等价关系，为合理的金额。

#### 【注意事项5 募集·选拔费用】

在监理团体依据职业安定法等开展免费职业介绍事业时，监理团体向实习实施机构征收的费用中，无论以任何名义，均不得包含介绍（募集·选拔等）技能实习生的所需费用（包括实际费用在内）。通常而言，派遣管理费是监理团体向实习实施机构征收必要的金额后进行支付，但是由于在监理团体开展免费职业介绍事业时，监理团体不得向实习实施机构征收技能实习生的募集·选拔等所需的开支，因此当然不可在派遣管理费中包含募集·选拔费用。

另外，在监理团体开展收费的职业介绍事业时，监理团体可以将从实习实施机构征收的职业介绍的相关费用的一部分，与派遣管理费分开支付给派遣机构。

### 【注意事项6 双重合同】

派遣机构与监理团体之间的协定相关文件将通过监理团体提交给日本的地方入境管理局。但是，也有双方就工资、讲习津贴和派遣管理费签订双重合同却只向当局提交其中之一的事例。在2010年7月施行的新制度中规定：技能实习生本人与实习实施机构的雇佣合同书复印件也需要提交至地方入境管理局，因此切勿有此类行为。如发现并被当局认定为不正当行为，将被处以5年或3年停止接收。

## 5-2. 派遣企业的选定

### (1) 派遣企业的募集

技能实习生候选人的募集大致分为两种方法。一种是直接募集技能实习生候选人，并与其所属企业取得联系的方法。另一种是首先选定企业本身，签订合同，对部分人员的年龄、学历、以及经验工种等进行调查，作为技能实习生候选派遣出去的方法。

前者的好处在于，易于人员聚集，能够在各个工种广泛地募集具有实务经验的人员，但是同时存在可能会有伪造经历和实务经验进行申请的人员混入、难以适应合理的技能实习的弱点。另一方面，后一种方法由于对派遣企业进行了仔细评估，并且由企业将该企业的职员作为技能实习生候选推荐给派遣机构，因此可望选出经历可靠的、资历充分的候选人。派遣机构最好能够尽量按照后一种方法募集派遣企业。

### (2) 派遣企业的相关留意事项

派遣机构必须注意，在选定派遣企业时，应使技能实习生在回国时，能够将所掌握的技能加以有效利用。此外，对于技能实习生候选人而言，有必要留意要求其具有与在日本从事的技能实习相同的工种·作业的实务经验。

### (3) 派遣企业的选定

在将上述必要条件具体化的基础上，请派遣机构选择经营业绩较好，没有破产危险的健全的派遣企业。尤其重要的是①经营的健全性、②经营业绩、③企业应对职员拥有完全掌控能力、④工种的匹配。请派遣机构留意该点，并在派遣企业的选定上小心慎重。

### (4) 与派遣企业的合同

派遣机构应该让派遣企业充分理解日本的外国人技能实习制度，在此基础上，让派遣企业清楚地明白他们需要提高哪些人才的技术水平并让这些人才复职、希望他们学习什么内容，进而派出合适的技能实习生候选人，这是非常重要的。

此外，除了上述募集·选拔之外，还需要对技能实习生候选人进行派遣前教育，因此会花费一定的经费。这种情况下，在派遣时，关于应该由谁如何负担费用，派遣机构必须与派遣企业进行协商并签订合同。倘若以口头约定的非明确形式进行约定，则容易发生纠纷，因此请务必以书面文件的形式签订合同。

特别是，对监理团体及实习实施机构所负担的经费、派遣机构和派遣企业所应负担的经费，在合同上加以明确并书面化是极为重要的。



### 5-3. 技能实习生的选拔

派遣机构将什么类型的人材作为技能实习生派遣至日本，是关系到今后的外国人技能实习事业成功与否的重要问题。即使日本的监理团体和实习实施机构努力实施合理的技能实习，如果技能实习生本人的素质不够过硬或态度不够端正，技能实习的成果也无法达到预期的成果。

#### (1) 技能实习生的募集

派遣机构必须与监理团体和实习实施机构充分协商，了解他们需要什么类型的人才。

并且，请大力宣传讲习津贴和工资、技能实习的内容和时间、以及技能实习场所等条件，让尽可能多的人知道。此时，希望监理团体和实习实施机构预先将附有照片的说明书以及录像送至派遣机构；如果给技能实习生候选人本人看的话，会更加容易理解（此方法也可以应用在派遣前教育中。）。)

另外，由于外国人技能实习制度的最大目的是技能等的掌握，因此除了要淘汰外出打工为目的的应征者以外，还应当选择充分理解日本的外国人技能实习制度、并且技能学习欲望强烈的人作为选拔的对象。

#### (2) 技能实习生的资格必要条件的确认

为取得日本的入管法上「技能实习1号-B」的在留资格，技能实习生本人必须具备法令所规定的必要条件。详细内容请参照前述制度讲解。在进行技能实习生的选拔时，请派遣机构对其是否符合上述必要条件仔细加以确认。

#### (3) 技能实习生的决定

在决定技能实习生时，采用面试和技能考试等方法进行。技能实习生将在文化·习惯相异的国家生活，因此精神因素方面也是很重要的一点。请派遣机构选拔真正具有技能实习热情、身心健康的技能实习生。技能实习生本人自不待言，重要的是向其家属说明制度的宗旨，并使其理解去日本的第一目的并非挣钱，而是回国后的发展。

在最终的选拔时，除了日本的监理团体之外，实习实施机构也要尽量亲临现场，站在接收方的立场考察技能实习生本人的人品、经验以及工作态度，这也是非常重要的。

#### 【注意事项7 中介的排除】

请派遣机构在进行技能实习生候选人的募集·选拔时，在与接收方的合作之基础上，由派遣机构自负其责地开展工作的，并排除不合理中介等的介入。

#### （4）与技能实习生的派遣合同的签订

派遣机构在派遣技能实习生时，必须与技能实习生以书面形式签订派遣合同。在签订合同时，请对当事者之间的派遣条件加以明确，防止产生纠纷。

在该合同内容中，在派遣机构与监理团体之间的合同内容、以及技能实习生本人与实习实施机构之间的雇佣合同的基础上，还应包括下列内容。

- 派遣机构与技能实习生的职责
- 日本的监理团体和实习实施机构的名称、所在地、以及产业行业种类
- 技能实习所从事的工种・作业
- 技能实习期限与时间
- 往返机（船）票
- 讲习津贴・工资等待遇
- 技能实习生的金钱负担
- 发生纠纷时的应对方法
- 失踪时的处理

#### 【注意事项8 禁止征收保证金等】

伴随着2010年7月施行的入管法的修订，如果派遣机构向技能实习生本人或家属等征收保证金，则将不允许从该派遣机构接收技能实习生。下列3种情况将被中止技能实习生的接收，请充分予以注意。

- ①派遣机构通过向技能实习生本人或家属等征收保证金等而管理其金钱等财产的情况（包含被预见到会在该技能实习结束之前进行管理的情况。）
- ②派遣机构签订规定关于因技能实习生的劳动合同的不履行而产生的违约金等、存有不正当地将金钱等财产转移之预谋的合同之情形（包含被预见到会在该技能实习结束之前签订的情况。）
- ③派遣机构、监理团体、实习实施机构以及斡旋机构之间，相互规定关于因技能实习生的劳动合同的不履行而产生的违约金等、存有不正当地将金钱等财产转移之预谋的合同之情形（包含被预见到会在该技能实习结束之前签订的情况。）

#### （5）与技能实习生之间的雇佣合同的签订

通过接收方的最终面试合格的候选者，将作为技能实习生与实习实施机构签订雇佣合同，届时，实习实施机构必须依据日本的劳动基准法的相关规定，就工资和劳动时间等劳动条件以书面形式进行说明。为使技能实习生能够充分了解劳动条件，实习实施机构必须提供日语版和母语版两种文字并列的条件书进行说明。

另外，在从2010年7月开始施行的入管法修订版中规定，监理团体在进行在留资格认定证明书交付申请时，有义务提交有技能实习生本人签字的雇佣条件书（劳动条件通知书）的复印件，用以证明已向技能实习生就劳动条件进行了充分的说明，并获得了理解。JITCO根据厚生劳动省所公示的「面向外国人劳动者的范本劳动条件通知书」，制作了「雇佣条件书」（中文、英文、印度尼西亚语、越南语、泰语、以及菲律宾语等各国语版）」作为「面向技能实习生的劳动条件通知书」。

## 6. 面向技能实习生的派遣前教育

派遣机构在将技能实习生派遣至日本时，为了合理顺利开展实施技能实习，需就以下内容进行派遣前教育。这也是缩短入境后讲习时间的必要条件，敬请理解。

### 6-1. 必要的派遣前教育的内容

#### (1) 外国人技能实习制度

请派遣机构就外国人技能实习制度的目的和概要向技能实习生加以详细说明。JITCO所编辑·发行的『外国人技能实习制度概述』（仅有日语版），易于理解、系统地对制度进行了讲解，因此请将此作为用以加深制度理解的资料进行有效利用。此外，还制作·分发了「面向技能实习生的技能实习指导手册」（日文、英文、中文、印度尼西亚语、越南语、泰语、以及菲律宾语）版，以使技能实习生能够充分理解制度，请一并加以有效利用。

#### (2) 技能实习生的思想准备和职责的指点

派遣机构是将技能实习生送往日本的合同当事单位。因此，请在派遣前对技能实习生特别就以下事项进行教育、指导。

- ①详细向他们说明并使其充分理解：外国人技能实习制度的目的在于学习技能等、并在回国后有效利用所学技能。
- ②介绍日本的交通规则、投扔垃圾等基本生活规则，充分指导他们遵守日本的规则。
- ③指导他们在进入日本后，按照监理团体和实习实施机构的指导，努力进行技能实习活动、学习必要的技术·技能之后回国。
- ④指导他们由于生活环境发生变化，应在注意饮食生活及健康情况的同时友人之间互相帮助。
- ⑤指导他们不要听信类似有更挣多钱的工作单位之类的甜言蜜语，而从实习实施机构失踪。
- ⑥向他们传达，为了转为技能实习第2年，需要通过技能检定等基础2级相当的考试，以指导他们积极进行技能的学习和日语学习。进而，指导他们在技能实习期间积极参与技能检定的基础1级相当和3级相当的考试。

#### 【注意事项⑨ 严禁失踪】

请派遣机构反复指导技能实习生，让他们都知道「严禁失踪」，不仅对派遣机构、而且对本人也绝对是无益的事情。换言之，失踪不仅会丧失派遣机构的信用，而且失踪者也会变成非法在留者而使自己的身份不稳定化，并且最终日本政府会对失踪者采取遣送回国的措施。请就这一点进行充分的说明。

## J I T C O 的失踪对策

### 【对监理团体和实习实施机构进行防止失踪工作的指导】

1. 派遣机构的选定和信赖关系的构筑
2. 技能实习生的合理选拔
3. 对派遣机构提出的派遣前教育的要求
4. 对入境后的技能实习生进行教育
5. 合理支付讲习津贴·工资和禁止扣除派遣管理费
6. 生活咨询·生活指导
7. 万一发生失踪时的应对
8. 杜绝助长非法就业的不良中介
9. 回国后的跟踪服务

除此之外，JITCO还对监理团体和实习实施机构等开展关于技能实习生的在留状况和技能实习的实施状况的调查，并进行必要的改善指导。特别是，要求频繁发生失踪事件的监理团体和实习实施机构，把握自身问题、收集处理的对策并加以实施。

### (3) 关于保护技能实习生的相关法令等

- ① 在登陆基准省令等中，作为监理团体和实习实施机构所应采取的措施，规定下列事项。
  - A 监理团体或实习实施机构应确保住宿设施。（讲习期间为免费。讲习结束后由技能实习生也承担相应的部分。）
  - B 技能实习应在技能实习指导员的指导下进行。
  - C 实习实施机构应配备生活指导员。
  - D 监理团体应构筑能够应对技能实习生所提出的咨询的体制。
  - E 当无法继续在实习实施机构开展技能实习时，监理团体应努力确保技能实习生的新接收方。
  - F 在入境后立即实施的讲习中，监理团体必须委托外部讲师，实施有关技能实习生之法律保护的讲座。
  - G 在技能实习生开始技能等学习活动之前，监理团体或实习实施机构，应当谋求申请劳动者灾害补偿保险等相关保险关系的成立等措施。
  - H 监理团体应当谋求确保技能实习生的回国路费等回国担保措施。
- ② 由于讲习期间技能实习生与实习实施机构之间所签订的雇佣合同尚未生效，因此监理团体将向技能实习生支付讲习期间的生活必须费用作为讲习津贴。在法务省准则中规定了，监理团体应在入境前向技能实习生本人明示讲习津贴的金额。另外，监理团体必须在在进行在留资格认定证明书交付申请时，向地方入境管理局提交「讲习中的待遇概要书」。
- ③ 讲习结束后，在入境前与实习实施机构所签订的雇佣合同将会生效，因此可将技能实习生视为劳动者，与日本的劳动者一样，适用以下劳动关系法令和国家保险。
  - A 劳动基准法
  - B 最低工资法

- C 劳动安全卫生法
- D 劳动者灾害补偿保险（劳动灾害保险）
- E 雇佣保险
- F 健康保险或国民健康保险
- G 厚生年金保险或国民年金

#### （4）日语教育的实施

为了使技能实习生在日本能够以健康的心身和安全的状态度过在留生活，同时能够更加有效且安全地学习技能等，与实习实施机构的技能实习指导员等周围的日本人之间的交流是不可或缺的。为此，对于技能实习生而言，极为重要的是提高日语能力。

虽然监理团体有义务在技能留学生刚入境后的讲习中开展日语教育，但是如果技能实习生能在事先学习日语的基础之后再入境的话，学习效果就会相应提升。因此，请派遣机构在与监理团体充分协商的基础上确定派遣前必须学习日语达到何种程度，对技能实习生实施日语教育。

此时，提升效果的方法之一，是使监理团体所实施的日语教育、内容和使用的教材等保持连续性。

JITCO以在日本国内外向技能实习生实施日语教育的各机构为对象，开设了「JITCO日语教材广场」，在互联网上免费提供日语教材和日语教育的相关信息。

此外，作为针对技能实习生赴日前的初级日语教材，开发了『请多关照』（附有CD）。CD中还有外语（中文、英文、印度尼西亚语、以及越南语）版，请加以有效利用。

#### （5）在日本生活的新人教育

技能实习生是为了学习技能等而来日本的，他们与短期逗留的旅行者不同，是作为日本社会的一员而生活的长期在留者。因此，技能实习生如果不能保持身心健康的状态度过日常生活，则无望达成技能学习这一本来目的。为此，技能实习生本人尽早掌握日本的生活习惯、礼节礼貌、以及公众道德是非常重要的。

请派遣机构让技能实习生在派遣前教育中掌握在日本生活所必需的最低限度的知识和基本要领。本书在【注意事项11~12】中记述了主要的基本事项，请参考。

此外，为了让技能实习生在日本在留期间能够就所有生活方面的问题进行咨询，实习实施机构配备了生活指导员。为让他们能将麻烦防范于未然、快乐地生活，请将这一点通知给所有的技能实习生，以便他们可以毫无顾虑地向生活指导员进行咨询。

还有，关于在日本在留期间度过大部分时间的工作场地的环境以及宿舍的住宿环境，如果派遣机构能够委托接收方相关单位，通过其提供的录像、照片等视觉手段详细地加以说明，那么对于技能实习生来说也会更容易理解。

#### 【注意事项10 回国生和家庭的配合】

在派遣前教育中，派遣机构可以安排机会让已回国的技能实习生向候选人介绍经验，这样有助于更加具体地理解在日本的技能实习。这对防止技能实习生与监理团体及实习实施机构之间存在不协调也是十分有效的。

另外，在进行派遣前进行新人教育时，派遣机构不仅安排技能实习生候选人本人还安排整个家庭一起出席，或者创造机会获得相关家庭对于长期在留日本的条件的正确理解，这将有助于更加有效地实施新人教育。

#### 【注意事项11 日本的生活介绍】

在有关日本生活的新人教育中，请派遣机构就气候风土・宿舍的使用・垃圾的投扔方法・购物方法・交通规则和交通机关・警察制度等基本事项进行说明。

JITCO就日本的生活和健康管理，发行了以下指导手册，请加以利用。

- ・『日本的生活介绍』（英文、中文、印度尼西亚语、越南语、以及泰语版）  
为了使研修生能够尽早适应日本的生活，就至少要了解的信息、生活规则、以及社会礼仪等内容进行了说明。
- ・『健康管理指导手册』（英文、中文、印度尼西亚语、越南语、以及日语平假名版）  
就与医疗机构联系的方式、医疗费负担和支付方法、以及保险的使用方法等进行了说明。

#### 【注意事项12 在日本遇到困难时的联络方式】

请派遣机构告知技能实习生在遇到困难时的联系方式，在明示JITCO、派遣机构在日驻在事务所、大使馆、领事馆等在的名称、地址、电话号码、FAX号码、网页地址、以及电子邮箱地址的同时，提醒其认真加以保管。

### 6-2. 关于因参加在海外的事前讲习而缩短日本入境后的讲习时间的必要条件

在自2010年7月开始施行的入管法修订版中规定，监理团体有义务在刚入境后立即对技能实习生实施一定时间以上的讲习。讲习的总时间数，规定为从事「技能实习1号-B」全部活动时间的6分之1以上，如果已经接受过满足规定的必要条件的事前讲习，则可为12分之1以上。

#### (1) 事前讲习实施机构的相关必要条件

日本入境后立即实施的讲习时间之缩短的必要条件之一，是有关在海外的事前讲习实施

机构的必要条件。分为两种情况，一种是由监理团体加以实施的情况，另一种是由监理团体以外的外部机构加以实施的情况。

① 由监理团体在海外实施事前讲习的情况

作为监理团体在海外实施事前讲习的情况，有以下两种方法。

- A 监理团体的职员出差或长驻海外，在监理团体所确保的讲习用设施中自行实施讲习的情况
- B 由监理团体自行负担费用，委托外国的派遣机构或日语学校等、能够妥善开展讲习的机构进行事前讲习的情况

在B的情况下，监理团体在实施事前讲习时，需要与外国的派遣机构或日语学校等直接签订委托合同。在此情况下，接受了事前讲习之委托的派遣机构或日语学校等不得进而再向其他机构进行讲习的再委托。

② 由监理团体以外的外部机构实施事前讲习的情况（外部讲习）

事前讲习并非由监理团体而是由外部机构实施的情况。这种外部讲习包括以下2种。

- A 由外国的官方机构实施的讲习
- B 由外国的教育机构实施的讲习

在实施上述「外部讲习」之情形时，关于全部课程的教育计划，监理团体必须就各科目中所包含的讲义的内容以及其水准等，与作为实施主体的外国的官方机构或教育机构之间进行必要的协商，使所实施的讲习达到在日本实施的讲习的同等以上的水平。

(2) 事前讲习之内容的相关必要条件

事前讲习之内容的相关必要条件如下所示。

① 由监理团体实施讲习的情况

- A 监理团体
- B 在入境前6个月以内、在日本以外
- C 1) 日语  
2) 关于在日本生活的一般常识 或者  
3) 其他有助于在日本国内顺利开展技能等学习的相关辅助知识  
这3个科目的相关讲习，
- D 实施时间为1个月以上，且有160小时以上的课程的情况

② 由外国的官方机构或教育机构实施的外部讲习的情况

- A 1) 外国的官方机构  
2) 外国的教育机构  
中的任一机构
- B 在入境前6个月以内、在日本以外
- C 以向技能实习生在日本所要从事的技能实习提供帮助为目的
- D 1) 日语  
2) 关于在日本生活的一般常识 或者

3) 其他有助于在日本国内顺利开展技能等学习的相关知识  
这3个科目的相关讲习，

E 实施时间为1个月以上，且有160小时以上的课程的情况

如果在入境前，已经在海外举办了上述讲习或外部讲习，则允许缩短在日本的讲习时间。

### (3) 事前讲习的种类

将「事前讲习」的种类加以整理，如下列一览表所示。

事前讲习（在海外的「讲习」・「外部讲习」）的种类

讲习的种类	实施主体	实施讲习的海外机构	有无来自监理团体的委托	监理团体对全部课程的教育计划等的确认
监理团体在日本国外所实施的讲习（自行实施）	监理团体	监理团体所确保的讲习实施施設	无	自行实施
监理团体在日本国外所实施的讲习（委托实施）	监理团体	外国的派遣机构、日语学校等（能够妥善开展讲习的机构）	有	通过委托的方式进行实施
外部讲习	a 外国的官方机构	同左	有和无的情况均有	确认为必要条件
	b 外国的教育机构	同左	有和无的情况均有	确认为必要条件

### (4) 关于事前讲习的合理实施

事前讲习（在海外举办的「讲习」・「外部讲习」），任何一种都要求应具有与在日本实施的讲习保持同等以上的水准。

为此，在判明事前讲习未能得到妥善举办之情形时，除了在留资格认定证明书的交付不会特到批准之外，并且对于监理团体今后所进行的申请，地方入境管理局也会特别慎重地严格进行审查。

此外，如果判明发生了上述不正当事实，则监理团体有可能被认定该行为属于「虚伪申请」。

### (5) 在派遣机构的派遣前教育与讲习期间缩短的相关的事前讲习之间的关系

即使是监理团体自行在海外实施了为期1个月以上、且160小时以上的事前讲习，也希望派遣机构在其前后实施派遣前教育，就讲习中的不足部分进行补足，或是实施教育以其达到更高水准，这是非常必要的。

此外，即使在派遣机构受到监理团体的举办事前讲习之委托，也希望能够在所委托的小时数以外，根据需要开展派遣前教育。

无论任何一种情况，都希望能够就学习目标与监理团体充分协商，明确在入境之前技能实习生应在哪些方面掌握到哪种程度的水准，并实施有效的小时数的教育。



## 7. 向日本派遣技能实习生

在此，就派遣机构在选拔技能实习生，并派遣至日本时应开展的业务进行说明。

### 7-1. 健康检查的实施

派遣机构在选拔技能实习生并派遣至日本时，必须对各候选人进行健康检查，并将其内容通知监理团体。健康检查是用以判断技能实习生健康状况的重要手段，因此请在值得信赖的医疗机构进行。健康检查的检查项目请参考《健康检查个人诊断书（派遣前）》。除此之外，派遣国（地区）如果存在流行性传染病・风土病时，请添加在检查项目里。

#### 【注意事项13 值得信赖的医疗机构实施的健康检查】

每年都发生多起技能实习生因心脑血管疾病而死亡的事故。为了防止此类不幸的事故发生，请派遣机构在派遣技能实习生之前，在充分值得信赖的医疗机构彻底地进行健康检查，如果检查结果表明不适合派遣，请中止派遣该名技能实习生。并且，请派遣机构务必将检查结果通知接收单位（尤其请留意结核病・肝炎等传染病以及心脑血管等疾病，此外，也请留意心理方面的疾病。）。

#### 【注意事项14 牙科诊疗】

日本的牙科诊疗一般都极其昂贵。即使加入健康保险、国民健康保险也需要自己负担治疗费的30%。并且，在可任意加入的技能实习生用的民间损害保险中，牙科疾病在适用范围之外，因此可想而知，一般来说牙科治疗费中由技能实习生负担部分是很高的。请派遣机构指导技能实习生在来日之前充分进行牙齿的检查和治疗。

### 健康检查个人诊断书（派遣前）

姓 名			生 日	年 月 日	健康检查时间	年 月 日
			性 别	男 · 女	年 龄	岁
工 作 经 历				血 压 (mmHg)		
				贫血检查	血红蛋白量 (g/dl)	
既 往 病 史				红 血 球 数 (万/mm <sup>3</sup> )		
				肝功能检查	G O T (IU/l)	
			G P T (IU/l)			
			γ - G T P (IU/l)			
自 觉 症 状				血脂检查	总胆固醇 (mg/dl)	
					HDL胆固醇 (mg/dl)	
他 觉 症 状				甘油三酯 (mg/dl)		
				血 糖 检 查 (mg/dl)		
				尿液检查	糖	
					- + + + + +	
					蛋 白	
					- + + + + +	
身 高 (cm)				心 电 图 检 查		
体 重 (kg)						
B M I				其 他 法 定 检 查		
胸 围 (cm)						
视 力	右	( )		其 他 检 查		
	左	( )				
听 力	右	1,000Hz	1 无异常 2 有异常	医 生 的 检 查		
		4,000Hz	1 无异常 2 有异常			
	左	1,000Hz	1 无异常 2 有异常	实 施 健 康 检 查 的 医 生 的 姓 名 ①		
		4,000Hz	1 无异常 2 有异常			
胸部X光检查		直接 间接 拍摄 年 月 日	医 生 的 意 见			
胶片编号		No.				陈 述 意 见 的 医 生 的 姓 名 ②
备 注					由 牙 科 医 生 作 出 的 健 康 检 查	
					实 施 牙 科 健 康 检 查 的 牙 科 医 生 的 姓 名 ③	
备 注					牙 科 医 生 的 意 见	
					陈 述 意 见 的 牙 科 医 生 的 意 见 ④	

#### 备 注

- 1 进行劳动安全卫生规则43条、第47条或第48条的雇佣时的健康检查或劳动安全卫生法第66条第4项的健康检查时使用。
- 2 B M I 通过以下公式进行计算。  

$$BMI = \frac{\text{体重}(kg)}{\text{身高}(m)^2}$$
- 3 「视力」一栏，如果没有矫正请填写在 ( ) ，如果已经矫正了请填写在 ( ) 内。
- 4 「其他法定检查」一栏，应就劳动安全卫生规则第47条的健康检查及劳动安全卫生法第66条第4项的健康检查之中，有关各相应项目以外的项目，应填写其检查结果。
- 5 「医生的检查」一栏，应填写无异常、要精密检查、要治疗等医生的诊断。
- 6 「医生的意见」一栏，应填写健康检查的结果、如果检查发现有异常情况，则应围绕就业上的措施填写医生的意见。
- 7 「牙科医生进行的健康检查」一栏，应在实施过劳动安全卫生规则第48条的健康检查之情形时填写。
- 8 「牙科医生的意见」一栏，应填写牙科医生的健康检查之结果，如果检查发现有异常情况，应围绕就业上的措施填写牙科医生的意见。

## 7-2. 与监理团体的联络·协调

要将技能实习生送入日本，必须获得日本政府的「技能实习1号-B」的在留资格认定证明书。虽然日本的监理团体会代替身在外国的技能实习生完成该申请手续，但是作为该在留资格认定证明书交付申请的必要资料，派遣机构必须准备技能实习生的身份证明书或护照(身份事项)的复印件、本人照片、技能实习生派遣状、外国的官方机关的推荐书、派遣机构概要书、以及派遣机构与技能实习生之间的派遣合同等。请派遣机构在与监理团体及实习实施机构取得联系的同时准备相关必要资料。

## 7-3. 出国的手续

派遣机构为技能实习生从监理团体取得由日本的法务大臣(或地方入国管理局长)所颁发的在留资格认定证明书之后，必须向日本大使馆或领事馆提交在留资格认定证明书，并办理签证申请的手续。关于申请所需的资料等请直接与相关使馆确认。

取得签证后，实习技能生就应办理出国的手续。为了能够在得到派遣国的相关政府确认的基础上顺利出国，请派遣机构为技能实习生办理赴日所需的各种手续。

## 7-4. 赴日的入境手续

技能实习生到达日本后必须办理入境审查手续。届时必须出示盖有签证的护照以及在留资格认定证明书。在留资格认定证明书的有效期限为自颁发之日起的3个月，因此请派遣机构留意，保证技能实习生能够在有效期内进入日本。

另外，一旦获许入境，对于技能实习生而言，就获得了作为「技能实习1号-B」的在留资格。

为了技能实习生赴日入境·在留手续能够顺利办理，JITCO为技能实习生本人及监理团体和实习实施机构提供支援。

## 8. 对技能实习生在日期间的照顾

技能实习生在日本在留期间会遇到各种各样的问题和麻烦，难免也会生病。这时，首先会由实习实施机构或监理团体给予照顾。并且，JITCO 和日本的行政机构等会保护技能实习生的权利、进行咨询支援、提供必要的信息。请派遣机构将这些情况向技能实习生进行说明，同时，从派遣机构实施派遣的立场出发，对技能实习生在日本在留期间提供以下支援。

### 8-1. 与技能实习生的交流

在派遣技能实习生之后，派遣机构必须继续努力把握技能实习生的实习状况，并且关注接收工作是否得以按照与监理团体及实习实施机构所协定的内容展开。为此，希望能够与监理团体及实习实施机构合作，派遣机构的负责人定期来日，与技能实习生进行面谈。如果技能实习生人数较多，请派遣机构讨论设置驻地事务所并派驻常驻人员。

请派遣机构具体从技能实习和生活这两个方面进行把握，例如：技能实习工种、作业内容是否有变化、技能实习是否按照计划在进行、技能实习生是否适应了新的生活、是否遇到了困难等等。通常来说，任何人初次来到海外生活都难以马上顺利适应。虽然监理团体及实习实施机构有技能实习指导员、生活指导员，但是仍存在语言障碍，有时思想也难以良好地沟通。担任消除隔阂任务的就是派遣机构，因此请派遣机构定期从技能实习生处获取报告和信。此外，如果在将技能实习生的状况传达给其家族的同时，也将亲人的信件等传递给本人，则可鼓励其本人安心地进行技能实习。

从保护技能实习生等之观点出发，JITCO面向技能实习生，以技能实习生的母语（中文、印度尼西亚语、越南语、泰语、英文）与日语对译的方式，每月发行・分发「技能实习生之友」，其内容涵盖技能实习的必要信息、祖国的新闻、以及JITCO的通知等。

### 8-2. 与监理团体及实习实施机构的交流

监理团体和实习实施机构要求技能实习生能够早日适应日本的习惯、文化、以及公司章程等。但也曾有过这样一个事例报告：一位一直在国内无拘无束生活的技能实习生因无法适应日本的技能实习工作中所要求的快速性、正确性及一丝不苟的生活习惯，因精神过于紧张而压力重重，某日突然身体・精神方面均出现了毛病。

一般而言，来日3个月前后技能实习生的情绪会稳定下来，请派遣机构以此为目标，把握技能实习生在日本的情况、为监理团体和实习实施机构以及技能实习生本人提出必要的建议。如有可能，请考虑由派遣机构来日本直接与技能实习生本人进行会面。

**【注意事项15 在日期期间的照顾】**

1. 请派遣机构尽量利用邮件、电子邮件、电话、以及FAX等方式，尽可能多地谋求与技能实习生沟通思想。
2. 请派遣机构、监理团体及实习实施机构，充分利用接收选拔和其他各种协商的机会，努力进行相互拜访。并且，请派遣机构与监理团体及实习实施机构协作，努力作好信息中介，例如：通过监理团体或实习实施机构将所派遣的技能实习生家属的情况传达给技能实习生；向监理团体或实习实施机构询问本人的近况并传达给家属等。
3. 请派遣机构务必根据技能实习生的实际待遇（工资、讲习津贴、技能实习时间、水电费、房租、以及社会保险·劳动保险等保险费）和监理团体向地方入境管理局提出的申请资料，对这些与派遣前向本人说明的待遇之间是否存在差异进行确认。

另外，请绝对避免因派遣机构与监理团体及实习实施机构签订双重合同而导致降低技能实习生待遇的情况。

**8-3. 应对技能实习生的咨询**

请派遣机构设置技能实习生的咨询受理窗口、以及与监理团体的对话窗口，建立能够轻松应对各种咨询的体制的同时，对于有问题的咨询，一边与监理团体等相互联合，一边在调查事实的基础上努力寻求合理的解决。在入管法修订版中规定，监理团体应采取技能实习生之咨询的应对措施。请派遣机构向技能实习生传达监理团体的咨询窗口。

此外，JITCO 为技能实习生设立了以下母语咨询窗口，请告知所有的技能实习生。

**【电话咨询】**

免费电话 0120-022332 一般电话 03-6430-1111

印度尼西亚语 : 每周二 上午11:00~下午7:00  
(下午1:00~2:00 午休)  
每周六 下午1:00~8:00

中文 : 每周四 上午11:00~下午7:00  
(下午1:00~2:00 午休)  
每周六 下午1:00~8:00

越南语 : 每周五 上午11:00~下午7:00  
(下午1:00~2:00 午休)  
每周六 下午1:00~8:00

## 8-4. 对技能实习生发生的纠纷提供支援

### (1) 讲习津贴·工资未付等的应对

请派遣机构将以下内容通知技能实习生，同时就讲习中的待遇概要书和雇佣合同书的内容等进行确认。

- ① 关于讲习期间，必须由监理团体在入境前向技能实习生本人明示讲习津贴的金额，并且，关于技能学习活动期间的劳动条件，会在签订雇佣合同时，由实习实施机构提交记载有工资金额的雇佣合同书、雇佣条件书，应指导技能实习生务必对这些内容加以确认。在雇佣合同书里记载有法定扣除（税金·社会保险费）和法定外扣除（房租·煤气·水电费等），所以在签合同的时候，就其内容、请派遣机构指导技能实习生接受由监理团体及实习实施机构所做的说明。
- ② 关于每月的工资支付，应指导技能实习生向实习实施机构索取工资的明细表。
- ③ 由于讲习津贴·工资是在每月的固定日期进行支付的，因此如果发生延迟·未付的情况，请技能实习生向监理团体进行咨询，如果监理团体未作出回应，则应向JITCO或日本的公共机构进行咨询。此外，还应通知技能实习生也与派遣机构联络此情况。

另外，虽然个人借款已经偿还完毕，但是派遣机构与监理团体或实习实施机构商定，从研修津贴和工资里进行强制扣除，这种情况不被认可，请加以注意。

**【注意事项16 工资信息】**

技能实习生的工资，支付总额和实际收入金额之间存在差异。特别是工资，和日本的劳动者一样，国家和地方公共团体的税金、国家社会保险・劳动保险中的本人负担的保险费用・基于劳资协定的扣除额，要从支付总额里扣除，因此请予以留意。关于将被扣除多少数额，请参照下表。

表 从工资中扣除的部分（截至2010年9月）

扣除的种类		工 资			
法 定 扣 除	税 金	所得稅	(征税标准数额) (税率) (速算扣除数额)		
			195万日元以下	5%	—
			330万日元以下	10%	97,500日元
	695万日元以下	20%	427,500日元		
		居民稅	(征税标准数额) (税率) (速算扣除数额)		
		一律	10%	—	
	国家 保 险 费	健康保险费	标准报酬每月数额×4.75%(全国平均)负担 标准奖金数额 ×4.75%(全国平均)负担 (这是全国健康保险协会健康保险时的保险费。但是、以都道府县为单位、保险费的费用率会有不同。)		
厚生年金保险费			标准报酬月额×8.029%负担 标准奖金数额×8.029%负担		
			雇佣保险费	工资数额 ×0.6负担(因工种不同而不同)	
协 定 扣 除	基于劳动基准法、劳资协定中规定的内容		按照劳资协定的规定。 (例如：宿舍费、伙食费)		

(注) 征税标准数额并非以技能实习的工资全额为对象，而是以减去社会保险扣除等之后的工资数额为对象。此外，实际的税金是从以此征税标准数额乘以税率后的数额中、扣除速算扣除数额的金额。另外，讲习津贴是由监理团体支付的，是生活实际费用，原则上不应扣除税金・社会保险费，如果要扣除伙食费，需要事先签订合同。

如果技能实习生提出咨询，请派遣机构强烈要求监理团体予以解决。特别是，在2010年7月施行的入管法修订版中规定，监理团体应谋求技能实习生的咨询的应对措施，因此应就监理团体的咨询体制预先进行确认，并让技能实习生了解。此外，利用JITCO的母语咨询，寻求建议・支援也是一种解决方法，请派遣机构指导技能实习生，使其能够利用。

为了讲习津贴・工资的支付得到切实的履行，JITCO制定・颁布了「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」，请加以参照。

### 【注意事项17 禁止保管护照等】

在监理团体及实习实施机构之中，存在以防止技能实习生的失踪等问题事件的发生为借口，禁止技能实习生离开宿舍、或扣押其护照或外国人登记证明书等情况，这些不合适的方法会使技能实习生的管理涉嫌人权侵害，而且，按照日本的法律要求，护照或外国人登记证明书平时应随身携带，因此可能因违反法令而受到追究。

即使是受到技能实习生的保管委托，也不应代为保管，并且，即使实际上并未被追究违反法令，监理团体及实习实施机构也会受到来自日本法务省的「不正当行为」的认定，并可能被停止5年的接收，作为派遣机构也请注意这一点。

### (2) 违背技能实习计划的应对

外国人技能实习制度的内容，是要为技能实习生学习和熟练掌握技能等提供支援，因此实习实施机构等必须切实按计划实施技能实习。请派遣机构确认计划的技能实习工种、内容、以及讲习等是否按照计划得到切实的实施。如果发现有与计划不一致的行为发生，请派遣机构向监理团体及实习实施机构提出更正的要求。如果有必要，请向JICTO提出咨询。

### (3) 精神健康方面的问题事例的应对

技能实习生都会不同程度地受到文化冲击。对有些人来说，这种冲击很小，可以轻松度过，但是对有些人来说，因为强烈的冲击，会导致恐慌・病症等出现。派遣机构在对技能实习生进行充分的派遣前教育的同时，要给他们提出建议以便他们能够想办法顺利度过文化冲击。

在精神不安定的时候，用他们的母语和他们交谈是非常重要的，因此，请派遣机构尽量关心技能实习生的种种烦恼、设置咨询窗口。如果发生了问题，请咨询负责人员来日本和其本人面谈，同时要取得监理团体或实习实施机构的生活指导员以及其本人家属的协作，使其顺利康复。如果技能实习生的症状非常严重，则请派遣机构安排其回国。

JICTO安排了精神健康咨询人员和顾问医生负责接受咨询（使用日语的咨询），请派遣机构通知技能实习生。

\* 由精神健康顾问负责的咨询（使用日语的咨询）

技能实习生的健康管理和心理健康咨询

每天（周六・周日・节假日除外）上午9点至下午5点

电话 03-6430-1173



#### （4）失踪事故的应对

如果发生技能实习生失踪事件，不仅仅要追究失踪者以及放走失踪者的监理团体及实习实施机构的责任，而且还要追究派遣机构的责任，因此请采取以下对策。

- ① 派遣机构在选拔技能实习生时，应该从具备与技能实习工种相关的职业经验、并且回国后打算从事技能实习所从事之职业的人员中，考虑监理团体及实习实施机构的条件，选拔对日本的产业・职业方面的技术等抱有很高的学习意愿且身心健康的人。
- ② 派遣机构在派遣前教育中，应向技能实习生说明：失踪者会在不知道何时被发现被强制遣送回国的不安当中惶惶不可终日、而且可能被卷入犯罪的旋涡、不得不过着悲惨的生活，并且充分教育他们如果遇到了困难，可以向监理团体或实习实施机构、派遣机构、JITCO或日本相关的行政机关提出咨询。

根据2010年7月施行的入管法修订版，从以防止失踪为目的而征收保证金等的派遣机构的接收将不被认可，因此请注意。商定一旦发生失踪事件，监理团体等必须提交失踪报告，以其家人・朋友等为线索，努力搜索其去向，同时对其他技能实习生进行指导，防止失踪事件的发生。

#### 【注意事项18 防止失踪】

曾经发生过技能实习生在日本逗留期间从接收单位失踪的事件。根据JITCO的技能实习生的失踪统计，比例约为每100人中有1人发生失踪。

入管法上不允许技能实习生脱离技能实习活动，因此请派遣机构在选拔技能实习生时，排除那些以金钱为目的的志愿者，同时在对他们进行派遣前教育的时候要贯彻失踪防止的指导。如果失踪事件集中在特定的监理团体或派遣机构，日本的入管当局将拒绝接收。

#### （5）死亡事故的应对

如果不幸发生技能实习生的死亡事故，请派遣机构迅速与死者遗属取得联系，同时站在监理团体等和死者家属之间，尽全力向双方提供准确的信息传达和咨询。还要与两国的驻外使馆沟通，迅速办理死者家属的出国手续等。在发生有关给死者家属的补偿问题时，由派遣机构和监理团体等协商决定补偿内容，并向遗属进行说明等，站在死者家属的感情立场，力争取得圆满的解决。派遣机构应注意避免让其他技能实习生产生心理上的动摇，同时为了不再发生类似事件，也要和监理团体、实习实施机构经常磋商并要求其采取对策防止类似事件的再次发生。

JITCO为了防止技能实习生发生死亡、疾病、及伤害等事故，采取以下对策。关于该项目，请参看以下内容。

## J I T C O 的技能实习生的安全卫生对策

### 1. 对派遣机构的建议

- (1) 要求派遣机构在派遣技能实习生来我国（日本）之前，推进以安全卫生和防止交通事故为目的的教育
- (2) 要求派遣机构严格执行技能实习生的健康检查，并选拔身心均健康的人员

### 2. 针对实习实施机构的咨询·指导

- (1) 由安全卫生顾问负责对实习实施机构进行巡回咨询·指导
- (2) 由精神健康顾问进行精神健康咨询·建议
- (3) 以劳动灾害发生案例为对象，由劳动灾害保险咨询员提供劳动灾害保险的适用、领受手续的咨询·指导

### 3. 针对技能实习生的咨询·支援

- (1) 各国语（英文、中文、印度尼西亚语、越南语、泰语、菲律宾语）版『技能实习生手册』的制作·分发
- (2) 各国语（英文、中文、印度尼西亚语、越南语、日语平假名）版『健康管理指导手册』的制作·分发
- (3) 各国语（英文、中文、印度尼西亚语、越南语、泰语、菲律宾语、蒙古语、柬埔寨语、日语平假名）版『心理与身体的自我检查表』的制作·分发
- (4) 各国语（英文、中文、印度尼西亚语、越南语、泰语、菲律宾语、蒙古语）版『向医疗机构的自我申告表·補助问诊票』的制作·分发
- (5) 各国语（英文、中文、印度尼西亚语、越南语）版『安全卫生管理指南』、『健康管理指南』的制作·销售

### 4. 面向监理团体及实习实施机构的教育·启发活动

- (1) 事故防止·健康确保经营者研讨会的举办
- (2) 技能实习指导员研讨会的举办
- (3) 健康确保研讨会的举办
- (4) 生活指导员研讨会的举办
- (5) 劳务管理研讨会的举办

## (6) 其他

### ① 关于中途回国

技能实习生虽然是以学习技能等为目的来到日本的，但是在由于健康问题和国内留守家属的问题而不得不在研修时间结束前就不得不中途回国时，请派遣机构尊重其本人的意愿迅速做出反应，和监理团体或实习实施机构合作安排其回国。

如果技能实习生回国的原因是工伤引起的后遗症，那么按照劳动灾害补偿制度会有给其本人的保险给付，因此请派遣机构要求监理团体或实习实施机构协助，采取充分的应对措施。另外，在已经加入民间损害保险之情况下，如果符合保险金的支付事由，则将执行支付，所以和技能实习生一样，需要派遣机构做出适当的对应。

在因实习实施机构的经营不景气或者破产等原因而难以继续进行技能实习的情况下，派

遣机构应该同监理团体及实习实施机构协商，尽最大努力达成问题的解决，尽量确保找到新的接收企业，将技能实习生的讲习津贴・工资的未付损失降到最低。如果几经努力始终无法找到新的接收企业，则请在取得其本人的理解之基础上，安排其回国。

关于此类事件，JITCO将全力采取应对，如积极介绍新的接收企业、推动尽快适用国家垫付未付工资事业等等。

#### **8-5. 为国内的留守家属提供支援**

请派遣机构通过技能实习生本人和监理团体或实习实施机构，就技能实习生的健康状态以及在日本生活的情况向国内的留守家属提供信息。如果可能，请向国内的留守家属定期发行「日本的技术实习信息杂志」，通过照片向他们展示在日本的情况，用心提供包括技能实习状况的信息。另外，请根据留守家属希望同驻日本的技术实习生取得紧急联系等需求，设立联系窗口进行应对。

#### **8-6. 与派遣企业的交流**

请派遣机构就技能实习生的技能实习的进度状况和在日本的待遇等情况，向技能实习生所属的国内的派遣企业提供信息、进行报告联络。通过这些，派遣企业可以把握技能实习生的技能学习情况、确认派遣成果。另外，如果派遣企业判断认为没有完全达到成果时，请通过派遣机构向监理团体提出申请，进行协商。

#### **8-7. 为临时回国和再次入境日本提供支援**

当技能实习生因国内家属丧喜事等原因而需回国时，请派遣机构和日本的监理团体及实习实施机构合作给予必要的支援。临时回国前必须办理「再入境的许可」手续，才能作为技能实习生返回日本。请与监理团体及实习实施机构合作，为其取得许可提供支援。

## 9. 技能实习生的回国接收

为了使已完成技能实习的技能实习生顺利回国，请派遣机构开展回国手续的办理、与国内留守家属的联络、以及向派遣企业的顺利归复支援等必要的业务。

### (1) 技能实习生的回国手续

派遣机构必须仔细把握技能实习生的回国预定日，并在回国预定日的2个月前与监理团体及实习实施机构协同办理回国手续。

#### 【注意事项19 监理团体实施的回国担保措施】

在随着2010年7月施行的入管法修订版而修订的登陆基准省令中规定，监理团体必须确保技能实习生的回国路费、并采取其他回国担保措施。特别是，由于此前曾经发生过因实习实施机构的破产等而导致无法继续进行技能实习的技能实习生、难以确保回国路费等案例，因此鉴于制度的宗旨，关于回国路费规定必须由监理团体或实习实施机构负担全额。

### (2) 与国内留守家属的联络

在技能实习生的回国日期确定之时，请派遣机构提前向国内的留守家属通知其回国日期、到达地点(机场·港口)、航班名称、以及回家的交通工具等。时隔很久技能实习生可以与留守家属见面，对于相关人士来说是件很幸福的事。

### (3) 支持顺利返回派遣企业与在派遣企业中的有效利用

派遣机构必须预先与派遣企业达成协议·协作，按照派遣技能实习生去日本时所约定的、回国时他们可以回到原来的工作岗位，这一点非常重要。此时，请派遣机构在对技能实习生的意愿以及在日本所掌握的技能水平进行确认基础上，积极地与派遣企业沟通，对回国技能实习生能够顺利返回原工作岗位提供支援。特别是，请派遣企业考虑最大限度地有效利用技能实习生所学到的技能等。这正是本制度的目的。

在日本完成学习的技能实习生的技能水平，可以凭借能够证明其通过了日本的技术检定考试或者 JITCO 认定的技能评价考试的合格证进行确认。另外，如果技能实习生完成了一定时间以上的技能实习，则将由JITCO向其颁发技能实习完成证书。

### (4) 对于原职业训练生等的就业或创业的支援

作为技能实习生的必要条件之一，外国人技能实习制度中有一个原则：必须是在国内从事同一工种的有经验者，但是也有例外，派遣国政府窗口成为派遣机构，以充分实施派遣前教育以及推进回国生的就业等为条件，将原职业训练生等作为技能实习生派出去的情况也是可以的。

请派遣机构在这些技能实习生完成了技能实习回国时，积极协助他们在日资企业就业或鼓励他们创业。例如我们也可以看到类似这样的例子：某国政府除了举办集体就业面试会和就业支援论坛，也奖励创业，当技能实习生以在技能实习中获得的技能·经验知识·资金为本金开始创业时，政府会为他们提供一定数额的补助金。

#### (5) 对日本国政府的厚生年金退职临时金等手续的支援

技能实习生在日本的技能实习期间，加入国民年金或厚生年金、缴纳保险费时间等超过6个月以上、且未得到障害(障碍)年金的领取权时，可以在回国后2年内申请退职临时金。

请派遣机构在与监理团体及实习实施机构合作的基础上，帮助回国的技能实习生顺利申请“退职临时金”。申请时，回国技能实习生必须收集整理以下资料，送交至日本年金机构(〒168-8505 东京都杉並区高井户西3丁目5番24号)

- ① 「退职临时金申请书」(请在规定格式中填写所有必要事项。)
- ② Passport (护照)的复印件(能够确认最后离开日本的日期、姓名、出生日期、国籍、签名、在留资格的那页的复印件)
- ③ 能够确认「银行名称」、「分行名称」、「分行所在地」、「账号」及能够确认是「技能实习生本人的账号名义」的资料(由银行所发行的证明书等。或者，请在「退职临时金申请书」的「银行的账号证明印」一栏中取得银行的证明。)
- ④ 年金手册(由于手册不会返还，因此为了以备今后查看，请必须在保留复印件之后再送交。)

(详细内容请通过日本年金机构的主页 (<http://www.nenkin.go.jp/>) 进行确认。)

## 10. 跟踪服务

在技能实习生回国后，派遣机构必须开展跟踪服务，对其在本国是否在一定时间内将在日本所学习的技能等加以有效利用进行了解。特别是，为了使监理团体或实习实施机构在其后的申请中，当被要求提交至地方入境管理局时，能够迅速地提出，派遣机构必须汇总所确认的有效利用状况，预先向监理团体或实习实施机构报告。

### (1) 与派遣企业和回国生的交流

派遣机构需与派遣企业和回国生等进行应有的交流，积极开展派遣事业的跟踪服务，以便为了在下一次的派遣活动中更有效地利用(该制度)。即对回国生是否在国内对其能力加以了有效利用、在日本进行的技能实习是否适合当地的实际情况等加以把握。

派遣机构最好对技能实习生回国后的状况进行确认、了解技能实习对于他们之后的职业生涯有什么帮助，另外，最好能够认真开展问卷调查和倾听，了解回国后的技能实习生对于技能实习有什么改善希望等。

此外，派遣机构与回国生所在企业的负责人、经营者或者当地的行政当局者进行恳谈，准确把握他们希望怎样的人材开发也是十分重要的。除了上述信息以外，如果还能预先对该地区的人材开发、劳动市场的情况等相关信息进行收集，则会对长期的技能实习事业起到很大帮助。

#### 【注意事项20 跟踪服务报告】

如既述1『外国人技能实习制度及其运用的相关理解』及2『制度有效利用的整体过程的把握』中的说明所述，本制度的目的在于，使回国的技能实习生将在日本所学习掌握的技能等在本国内加以有效利用，因此只有对其回国后的状况加以确认之后方才算派遣事业的流程结束。

实际上，在入管法中规定，在作为技能实习生入境时，应以「回国后计划从事需要在日本所学习的技能等的业务」作为必要条件，并且，以此为依据，入境管理局会要求监理团体及实习实施机构就技能实习生回国后的状况提交跟踪服务的报告，因此请派遣机构努力收集相关信息，并预先向监理团体等进行报告。

### (2) 对派遣的成果·课题的把握

派遣机构通过如上述(1)所述的与回国生以及派遣企业的面谈和问卷调查的实施等，对派遣的成果·课题加以把握。通过对这些情况的正确把握，监理团体及实习实施机构的状况、回国生以及派遣企业相关人士的满意度、希望、问题点就会变得更明确，派遣机构就能够认识到在以后的派遣活动中应当对哪些方面加以改善。

从截至目前的JITCO的调查例来看，派遣过技能实习生的企业对有效利用本制度的成果总结如下。

- ① 品质管理意识得到增强。
- ② 工作意识得到提高。
- ③ 遵守工作场所的规章制度。

- ④ 改善工作场地的环境以及作业环境的意识得到增强。
- ⑤ 安全意识得到提高。
- ⑥ 对企业的忠诚度提高。
- ⑦ 成本意识得到增强。
- ⑧ 工作场所的国际化得到推进。

派遣企业正是如此致力于有效利用回国生的能力与经历。

### （3）改善措施

跟踪服务必须反映在以后的技能实习事业中。派遣机构必须采取各种措施改善那些通过跟踪服务所发现的问题。

具体而言，派遣机构最好能将回国生、派遣企业所提出的改善要求和跟踪服务的调查结果传达给监理团体及实习实施机构，从而成为联系派遣国和日本的桥梁纽带，为了以后能更好地开展派遣和接收而进行联系和合作。

通过这样不懈地努力，相信派遣机构一定会成为值得技能实习生、派遣企业、以及监理团体和实习实施机构等信赖的机构。

# 附属资料目录

1. 关于外国人技能实习事业协议书（范本）	53
2. 技能实习用的雇用合同	60
3. 雇用条件书	61



(团体监理型)

## 关于外国人技能实习事业协议书 (范本)

○国△△公司(以下称“派遣机构”)与日本○○(以下称“监理团体”)遵照两国各项法令,就监理团体及技能实习生接收企业等(以下称“实习实施机构”)针对派遣机构派遣的技能实习生,实施的外国人技能实习事业(以下称“技能实习事业”)的相关事宜,签署以下协议。

### 第一章 总则

#### (目的)

第一条 技能实习事业旨在根据日本的各项法令,通过让技能实习生学习日本的产业界拥有的技能、技术或知识(以下称“技能等”),谋求向○国转移技能等,以有助于培养肩负○国产业发展重任的人才,同时推进两国的相互理解和亲善友好关系。

### 第二章 技能实习事业的基本框架

#### (在日本的在留期限)

第二条 根据《出入国管理及难民认定法》(以下称“入管法”)的规定,在日本的在留期限应根据在留资格“技能实习1号”和在留资格“技能实习2号”的在留期限分别予以设定。

2、有关“技能实习1号”在留期限,每位技能实习生不超过1年。

3、“技能实习2号”的在留期限是指只有经技能实习生本人、技能实习生的所属机构、○国的派遣机构、监理团体以及实习实施机构的同意,在地方入国管理局申请办理转为“技能实习2号”的在留资格变更手续并获得批准,随后在地方入国管理局申请办理有关“技能实习2号”在留期限更新手续并获得批准的在留期限。“技能实习1号”和“技能实习2号”在留期限共设定在3年以内。

#### (讲习及在日本国外的讲习或外部讲习)

第三条 根据“入管法”的规定,技能实习生入境后最初接受的讲习,应由监理团体根据相关法令妥善实施。

2、讲习时间为“技能实习1号”在留期限的6分之1以上。但监理团体在日本国外(○国)举办的讲习、或○国的官方机构或教育机构举办的外部讲习内容符合下一条款规定的条件,技能实习生在入境前6个月之内已经实施了1个月以上且达到160小时以上的讲习时,可将讲习时间设定为在留期限的12分之1以上。

3、在日本国外(○国)举办的讲习或外部讲习,有关日语、在日本的一般生活知识以及有助于在日本顺利掌握技能等的知识,应在○国以讲义授课的形式(包括参观)实施。

#### (技能实习)

第四条 有关“技能实习1号”的技能实习,应在技能实习生和实习实施机构之间签署雇用合同的基础上,根据监理团体制订的技能实习计划,自讲习结束后开始妥善实施。

2、有关“技能实习2号”的技能实习,应在与“技能实习1号”相同的实习实施机构从事同一技能等的实习,在技能实习生和实习实施机构之间签订雇用合同的基础上,按照监理团体或实习实施机构制订的技能实习计划妥善实施。

3、技能实习应在监理团体的负责和监理之下,由监理团体和实习实施机构在明确责任分工的基础上进行。

#### (技能实习指导员和生活指导员)

第五条 实习实施机构应针对技能实习生所要掌握的技能等配备拥有5年以上经验的专职技能实习指导员,并应配备了解技能实习生的生活,对技能实习生的生活进行咨询和指导

的生活指导员。

2、监理团体应努力培养实习实施机构的技能实习指导员和生活指导员，使其能够各自妥善进行指导。

### （技能实习生的条件）

第六条 技能实习生必须符合以下条件：

- 1、目前在○国从事拟赴日学习掌握技能的相关业务，或者拥有曾经从事该业务的经验；
- 2、在日本结束技能实习回国后，预定从事需要在日本学习的技能等的业务；
- 3、就赴日学习技能等，得到○国有关政府或地方公共团体机构或相应机构的推荐；
- 4、理解技能实习制度，并具有掌握技能等的高度积极性；
- 5、年满 18 岁以上；
- 6、原则上过去没有在日本研修或技能实习的经历；
- 7、具有为掌握技能实习所需日语的基本素养。

## 第三章 有关职业介绍业务等

### （通过派遣机构和监理团体的业务合作进行职业介绍）

第七条 派遣机构和监理团体为了顺利推进技能实习事业，应按照两国的各项法令进行合作。根据第八条至第十二条的规定，招募希望成为技能实习生的人选（以下称“技能实习生候选人”）、选拔技能实习生候选人（应聘者）、确保有接收意向的技能实习生的实习实施机构（聘用者）、向技能实习生候选人（应聘者）和实习实施机构（聘用者）提供咨询和信息、进行技能实习生候选人（应聘者）和实习实施机构（聘用者）的衔接、直至签订雇用合同过程中的职业介绍，按照各自的作用和义务切实完成上述业务，并相互开展必要的合作。

### （派遣机构和监理团体在职业介绍中的作用和义务）

第八条 派遣机构的作用和义务：

- （1）招募技能实习生候选人（应聘者），并受理应聘申请；
- （2）选拔符合第六条款规定的技能实习生候选人（应聘者），整理、管理有关拟选技能实习生候选人（应聘者）的应聘者名册；
- （3）将（2）所述应聘者名册提供给监理团体，并提供相关信息；
- （4）向技能实习生候选人（应聘者）详细说明本协议书中规定的技能实习事业，并提供有关咨询；
- （5）明确提出有关实习实施机构（聘用者）的信息、实习实施机构（聘用者）提出的劳动条件等招募条件，向技能实习生候选人（应聘者）说明、使其能够充分理解，并对聘用信息加以管理；
- （6）采用与监理团体协商、达成一致的方法，采取妥善的措施使技能实习生候选人（应聘者）与实习实施机构（聘用者）之间进行衔接；
- （7）掌握技能实习生候选人（应聘者）的衔接结果。

2、监理团体的作用和承担的义务：

- （1）招募实习实施机构（聘用者），并受理招聘申请；
- （2）确认、确保实习实施机构（聘用者），整理、管理聘用者名册；
- （3）将（2）所述聘用者名册提供给派遣机构，并提供相关信息；
- （4）向实习实施机构（聘用者）详细说明本协议书中规定的技能实习事业，并提供有关咨询；
- （5）向实习实施机构（聘用者）提供有关技能实习生候选人（应聘者）的应聘者名册，整理并管理应聘者名册；
- （6）采用与派遣机构协商、达成一致的方法，采取妥善的措施使技能实习生候选人（应聘者）与实习实施机构（聘用者）之间进行衔接；
- （7）掌握实习实施机构（聘用者）的录用结果。

### （派遣机构及监理团体的支援）

第九条 为实习实施机构（聘用者）与技能实习生候选人（应聘者）之间顺利签订雇用合同,达成一致而提供必要的支援,派遣机构和监理团体应在协商的基础上,采取妥善的措施。

#### （应聘者与聘用者的同意）

第十条 派遣机构和监理团体通过业务合作进行职业介绍时,必须事先征得成为职业介绍对象的技能实习生候选人（应聘者）和实习实施机构（聘用者）的同意。

#### （严守秘密）

第十一条 派遣机构和监理团体对于按照本章规定获得的个人信息,只能用于与业务合作有关的职业介绍,妥善管理并承担保密义务。

#### （有关职业介绍费用的分担等）

第十二条 派遣机构和监理团体开展与业务合作有关的职业介绍所需经费（以下称“职业介绍费”），应由双方根据本章规定的各自的作用与义务,在协商的基础上,确定负担方及其负担比例。

2、上述职业介绍费应与第二十三条所述派遣管理费、第二十四条所述各项派遣所需经费及第二十五条所述接收监理费明确区分,另行进行财务处理。

3、根据第一条的规定,应由监理团体负担的费用,不得向技能实习生候选人（应聘者）和实习实施机构（聘用者）收取。

#### （监理团体仅收取实际发生费用的有偿介绍职业时的第三条款）

3、根据第一条的规定,监理团体应负担的费用不得向技能实习生候选人（应聘者）和实习实施机构（聘用者）收取。但是,如果是在向日本厚生劳动大臣提交的有关职业介绍手续费用表范围内,监理团体可向实习实施机构（聘用者）收取实际发生的费用。

#### （技能实习生的确定）

第十三条 技能实习生候选人（应聘者）经过由本章规定的职业介绍、与实习实施机构（聘用者）签订了雇用合同、办理完毕日本入境手续之后便成为技能实习生。

### 第四章 技能实习生的待遇等

#### （技能实习生的待遇）

第十四条 讲习期间的待遇为：

（1）在入境后的讲习期间,监理团体应以讲习津贴的形式每月定期一次向技能实习生本人直接全额支付能够维持日本人平均生活水准的生活费。讲习津贴金额为每人每月〇〇日元（包括伙食费〇〇日元）。支付现金时,应要求技能实习生本人加盖收讫章或签收。

此外,因参加讲习在日本国内产生交通费用时,应在讲习津贴之外向技能实习生支付实际费用。

（2）监理团体应确保讲习期间的住宿设施,并免费借给技能实习生使用。该住宿设施里应具备有日常生活所需要的设备等。

（3）讲习时间每周不得超过40小时,并且不得在事先规定的讲习时间以外及非讲习日进行。

（4）监理团体应为技能实习生投保外国人技能实习生综合保险等民间伤害保险等,如在讲习期间内发生死亡、受伤、疾病等时应采取保障措施。

2、技能实习期间（讲习期间除外,此条款,以下亦同）的待遇为：

（1）讲习结束后,技能实习生根据与实习实施机构签订的雇用合同开展技能实习活动。该雇用合同在办理日本入境手续时签订,并于讲习结束后生效。此外,实习实施机构在签订雇用合同时,应将日文及母语一并记载的文本的劳动条件通知书一起发给技能实习生本人。

（2）实习实施机构应按月在固定的日期直接向技能实习生本人支付全额工资。但可扣

除法令规定的税款、社会保险费等。劳资双方如签有自工资中扣除费用的协议时，可在该范围内扣除。另外，根据本协议的规定，扣除额不得超出实际发生额。

此外，实习实施机构支付工资时，如果支付现金，应在交给技能实习生工资支付明细表时，要求技能实习生本人在工资台帐上加盖收讫章或签收；如果采用银行转账方式支付，则应签订有关账户转帐劳资协议，取得本人的书面同意后向其交付工资支付明细。

如果在技能实习期间发生日本国内的交通费时，根据实习实施机构的规定，应向技能实习生支付差旅费等津贴。

(3) 监理团体或实习实施机构应确保技能实习期间的住宿设施，有偿或免费借给技能实习生使用。

(4) 技能实习期间规定劳动时间，除休息时间外，原则上为每周不得超过40小时，每天不得超过8小时。但是，如果签订了劳资协议，则可以在该协议规定的范围内使其从事时间外劳动及休息日劳动。这种情况下，应支付增额工资。此外，即使让技能实习生在规定的時間以外、休息日或深夜工作，实习实施机构也应该遵守技能实习制度的宗旨，注意避免技能实习生的劳动时间过长，确保可以对技能实习生进行指导的体制。

### (禁止收取保证金等)

第十五条 派遣机构、监理团体或实习实施机构(以下在本条款中统称为“派遣机构等”)不得向技能实习生或其配偶、直系或同居亲属等其它在社会生活方面与技能实习生有密切关系的人(以下在本条款中统称“技能实习生等”)收取该技能实习生在日本从事技能实习的保证金。

2、派遣机构等不得以任何名义为技能实习生等代管在日本从事技能实习相关的金钱等财产，并且不得计划在该技能实习结束为止为其代管金钱等财产。

3、派遣机构等与技能实习生等之间不得签订规定不履行劳动合同时涉及违约金内容的合同，以及其它计划非法转移金钱等财产的合同，并且不得计划到该技能实习结束为止签订类似合同。

### (技能实习的中止)

第十六条 符合下列情况之一者，在听取技能实习生本人情况的基础上，经派遣机构、监理团体以及实习实施机构协商，责令该技能实习生中止技能实习回国。

(1) 违反第六条规定时；

(2) 违反第二十条(4)规定时；

(3) 因其它可归咎于本人责任的理由，不能继续或不适宜继续进行技能实习时。

### (技能实习生的临时回国)

第十七条 技能实习生在“技能实习1号”或“技能实习2号”在留期间内临时回国，经监理团体及实习实施机构认可，且获得日本入国管理局的再入国许可，可以获得○天以内的临时回国。

另外，关于费用负担，应考虑临时回国的理由，由技能实习生、派遣机构、监理团体或实习实施机构协商决定。

## 第五章 派遣机构、监理团体的作用和义务等

### (派遣机构的作用和义务)

第十八条 除本协议各项条款规定外，派遣机构还应承担以下作用和义务。

(1) 配备有关技能实习事业的事务负责人或联系负责人；

(2) 向本国政府提交办理关于技能实习生赴日及在留的各项法律手续；

(3) 按照第三章的规定，选拔技能实习生候选人；

(4) 实施赴日前体检(包括牙科检查)，并将体检结果通知监理团体；

(5) 以接受委托的形式实施或协助进行第三条第二款及第三款规定的讲习等，举办赴日前说明会；

(6) 准备在日本办理入境及在留手续所需要的资料；

(7) 与监理团体之间联系、协调，以及其它推进技能实习事业顺利实施的必要业务。

### （**监理团体的作用和义务**）

第十九条 除本协议书各项条款规定外，监理团体还应承担以下作用和义务。

- （1）配备有关技能实习事业的事务负责人或联系负责人；
- （2）向日本政府提交办理技能实习生赴日及在留的各项法律手续。但是关于在留手续可以由实习实施机构办理。
- （3）确保技能实习生的住宿设施及讲习设施。但关于住宿设施，也包括由实习实施机构提供的设施；
- （4）制定有关“技能实习1号”的合理技能实习计划；
- （5）根据技能实习计划，监督管理和指导实习实施机构合理开展技能实习活动；
- （6）对实习实施机构进行监督管理和指导（（5）中所述的除外）；
- （7）妥善处理技能实习生的各种咨询；
- （8）由于实习实施机构的破产等不能归咎于技能实习生责任的事由，难以继续进行技能实习时，确保新的实习单位（仅限于技能实习生希望继续技能实习的情况）；
- （9）与派遣机构之间联系、协调，以及其它推进技能实习事业顺利实施的必要业务。

### （**指导技能实习生应遵守的事项**）

第二十条 派遣机构须要求技能实习生在日本在留期间遵守以下事项。同时，为了使技能实习生在日实习期间确实遵守这些事项，应协助监理团体和实习实施机构予以指导。

- （1）服从技能实习指导员及生活指导员的指导，以诚实态度完成技能实习；
- （2）回国后重返工作岗位时有效运用所学技能等为祖国的产业发展做出贡献；
- （3）单身赴日，不得以同居的目的叫家人赴日；
- （4）不从事在留资格认可之外获取收入或报酬的活动；
- （5）在日本在留期间，自行负责保管护照，并随身携带外国人登录证明书；
- （6）技能实习结束后迅速回国。

### （**回国后的跟踪服务**）

第二十一条 监理团体应协助派遣机构对技能实习生回国后是否能在本国有效地运用在日本所掌握技能等的情况进行跟踪调查。

2、派遣机构应对回国技能实习生是否在○国有效运用在日本所学技能等的调查结果进行汇总，向监理团体或实习实施机构进行通报。

### （**有关事故、犯罪、失踪的措施**）

第二十二条 发生有关技能实习生的事故、犯罪、失踪时，监理团体应将实际情况及时通知派遣机构，并依照日本各项法令等的规定，通过双方协商妥善予以解决。

## **第六章 关于费用负担等**

### （**派遣管理费明细**）

第二十三条 在推进技能实习事业方面，派遣机构所需费用（以下称“派遣管理费”。但下一条规定的各项经费以及有关选拔、确定技能实习生候选人等的职业介绍经费除外）如下：

- （1）派遣机构实施技能实习生候选人派遣前的体检及牙科检查的准备所需费用及其它实施该项体检的相关费用；
- （2）赴日前的日语学习、在日生活指导等讲习所需费用以及在此期间的停职补偿费；
- （3）与派遣国的企业或监理团体之间进行联系、协商所需费用；
- （4）作为派遣机构，向日本派遣员工等协助对技能实习生进行咨询和生活指导所需费用（包括技能实习生遇到事故时，派遣机关员工发生的协助应对费用）；
- （5）派遣机构为推进本事业所发生的其它费用。

### （**派遣所需的各项经费**）

第二十四条 除上一条规定的费用外，派遣技能实习生还需要以下各项经费：

- （1）体检费及牙科检查费；

- (2) 护照及签证申请手续费;
- (3) 派遣前及回国后在○国国内的差旅费;
- (4) 其它在○国国内发生的有关派遣技能实习生的费用。

#### (接收监理费明细)

第二十五条 在推进技能实习事业方面, 监理团体实施监理所需要的费用(以下称“接收监理费”)如下(但关于技能实习生候选人的选拔与确定等职业介绍经费除外):

- (1) 与派遣机构进行联系和协商所需费用;
- (2) 选择确定实习实施机构所需费用;
- (3) 在日本国内举办说明会等接收准备工作的费用;
- (4) 第二十六条规定的往返差旅费;
- (5) 在讲习期间发生事故等时采取保障措施的费用;
- (6) 实施讲习所需费用;
- (7) 对实习实施机构进行监查和走访指导所需费用;
- (8) 确保住宿设施所需费用;
- (9) 针对技能实习生的咨询采取对应措施所需费用;
- (10) 与技能实习事业相关的洽谈及情况考察等访问派遣国所需的差旅费;
- (11) 监理团体方面为推进本事业所发生的其他费用。

#### (费用的负担)

第二十六条 在实施技能实习事业所需费用中, 关于第二十三条中的派遣管理费及第二十四条中的派遣所需各项经费, 由派遣机构和监理团体相互协商, 负担合理的费用; 关于第二十五条的接收监理费, 由监理团体和实习实施机构负担。但是关于技能实习生为了技能实习赴日以及技能实习结束后回国的路费, 由监理团体和实习实施机构负担技能实习生从离开祖国的最后地点到技能实习结束后返回祖国入境后的最初地点之间的往返旅费。

#### (派遣管理费等的处理)

第二十七条 监理团体决定负担第二十三条中的派遣管理费及第二十四条中的派遣所需各项经费的一部分时, 应将双方认可的适当金额汇至派遣机构。在此情况下, 派遣机构应就监理团体负担的派遣管理费及派遣所需各项经费的明细另行通知监理团体。

2、技能实习期间的派遣管理费为每人每月○○○日元。

3、监理团体每月向实习实施机构征收派遣管理费, ○个月一次汇总之后汇至派遣机构。

4、关于派遣管理费的处理, 应开设专门账户, 与支付给技能实习生的讲习津贴和工资明确区分, 不得从讲习津贴及工资中收取。

## 第七章 附则

#### (关于技能实习事业协议书附属备忘录)

第二十八条 关于○○○及○○○, 依照另行制定的《关于技能实习事业的协议书附属备忘录》。

#### (协议书的解释等)

第二十九条 对于在本协议书的条款解释方面产生疑义、或有关本协议书的未尽事项, 双方应遵循技能实习事业的目的协商决定。

#### (纠纷处理)

第三十条 当发生与技能实习事业相关的纠纷时, 派遣机构与监理团体应尊重技能实习事业的宗旨及日本的各项法令, 在避免损坏双方友好关系的同时加以协商, 努力予以解决。如双方确实无法解决时, 应服从日本相关行政机构或法院的决定。

#### (协议书的效力)

第三十一条 本协议书自签署之日起生效。但如果日本相关行政机构就本协议内容中的

抵触条件款或本协议中未尽事项进行指导时，应服从指导。同时，监理团体应迅速将该内容以书面形式通知派遣机构。此后，该内容优先适用于本协议书。

**（协议书的终止）**

第三十二条 本协议书因下列任何一种情况而终止，同时失去效力。

（1）本协议书规定对象的技能实习事业结束时；（本协议书的终止日为技能实习事业的终止日。）

（2）在技能实习期间无法继续实施，技能实习生回国时（在此情况下，应以书面形式通知对方，本协议书的终止日为书面通知的发出日）。

双方就上述内容达成一致。本协议书的正本分别用中、日文作成，中、日文本各一式两份，经双方签署后各执中、日文本一份。

（派遣机构）

○国  
△△  
代表○○○○

签名\_\_\_\_\_

（监理团体）

日本国  
△△  
代表○○○○

签名\_\_\_\_\_

○○○○年○○月○○日

于○○国○○

# 技能実習雇用合同 技能実習のための雇用契約書

実施技能実習单位名称\_\_\_\_\_（以下简称“甲”。）与技能实习生（包括侯补生。）  
\_\_\_\_\_（以下简称“乙”。）之间，按照附件雇用条件书所记载的内容，订立雇用合同。

実習実施機関名 \_\_\_\_\_（以下「甲」という。）と技能実習生（候補者を含む。）  
\_\_\_\_\_（以下「乙」という。）は、別添の雇用条件書に記載された内容に従い雇用契約を締結する。

本雇用合同，在乙方以在留资格“技能实习1号-\_\_\_\_”入境日本，从开始以该在留资格学习掌握技能等活动之日起生效。

本雇用契約は、乙が、在留資格「技能実習1号 \_\_\_\_\_」により本邦に入国して、同在留資格の技能等を修得する活動を開始する時点をもって効力を生じるものとする。

当乙方的入境日与预定入境日不符时，雇用条件书所记载的雇用合同期限（雇用合同生效日和期满日），应随实际入境日而变更。

雇用条件書に記載の雇用契約期間（雇用契約の始期と終期）は、乙の入国日が入国予定日と相違した場合には、実際の入国日に伴って変更されるものとする。

此外，因某种理由乙方在丧失在留资格之日起，本雇用合同将终止结束。

なお、乙が何らかの事由で在留資格を喪失した時点で雇用契約は終了するものとする。

技能実習雇用合同及技能実習雇用条件书一式2份，甲乙双方各持一份。

雇用契約書及び雇用条件書は2部作成し、甲乙それぞれが保有するものとする。

年 月 日  
年 月 日

甲 \_\_\_\_\_ 印章 乙 \_\_\_\_\_  
甲 \_\_\_\_\_ 印 乙 \_\_\_\_\_  
〔 実施技能実習单位名称・代表人职务名称・  
姓名・盖章 〕 (技能实习生签名)  
(実習実施機関名・代表者役職名・氏名・捺印) (技能実習生の署名)



技能实习雇用条件书  
雇用条件書

中文版 表格  
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

年 月 日  
年 月 日

：

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 \_\_\_\_\_

印章

代表者 職 氏名 \_\_\_\_\_

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

(判断更新基準: 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。)

II. 工作场所 就業の場所

III. 劳动从事的工作(工种、作业)内容 従事すべき業務(職種・作業)の内容

IV. 劳动时间等

労働時間等

1. 上下班的时间等

一天规定的劳动时间

小时 分钟

始業・終業の時刻等

1日の所定労働時間数

時間 分

(1) 上班时间 ( 时 分)

下班时间 ( 时 分)

始業 ( 時 分)

終業 ( 時 分)

(2) 【以下制度适用于劳动者时】

【次の制度が労働者に適用される場合】

非常规劳动时间制: ( ) 单位非常规劳动时间制

变形労働時間制: ( ) 单位の变形労働時間制

◎在采用全年单位非常规劳动时间制时, 需附上母语一并记载的全年日历的复印件以及递交至劳动基准监督署的关于非常规工作制的协定书的复印件。

1年单位の变形労働時間制を採用している場合には、母国語併記の年間カレンダーの写し及び労働基準監督署へ届け出た变形労働時間制に関する協定書の写しを添付する。

作为轮班制, 根据以下工作时间调配。

交替制として、次の勤務時間の組み合わせによる。

上班时间 ( 时 分) 下班时间 ( 时 分) (适用日 休息时间 分钟 一天规定的工作时间 小时 分钟)

始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (適用日 休憩時間 分 1日の所定労働時間 時間 分)

上班时间 ( 时 分) 下班时间 ( 时 分) (适用日 休息时间 分钟 一天规定的工作时间 小时 分钟)

始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (適用日 休憩時間 分 1日の所定労働時間 時間 分)

上班时间 ( 时 分) 下班时间 ( 时 分) (适用日 休息时间 分钟 一天规定的工作时间 小时 分钟)

始業 ( 時 分) 終業 ( 時 分) (適用日 休憩時間 分 1日の所定労働時間 時間 分)

2. 休息时间 ( ) 分钟

休憩時間 ( ) 分

3. 一周规定的劳动时间

小时

分钟

(全年规定的总劳动时间

小时)

1週間の所定労働時間数

時間

分

(年間総所定労働時間数

時間)

4. 全年规定的总劳动天数

(第一年

天、第二年

天、第三年

天)

年間総所定労働日数

(1年目

日、2年目

日、3年目

日)

5. 有无规定时间以外的劳动  有  无  
 所定時間外労働の有無  有  無  
 ○详细内容请参见就业规则 第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条  
 詳細は、就業規則 第 条～第 条、第 条～第 条、第 条～第 条

**V. 休息日**  
**休日**  
 ・规定日；每周 星期、日本の法定节日、其他（ ） ・（全年合计休息日天数 天）  
 定例日；毎週 曜日、日本の国民の祝日、その他（ ） （年間合計休日日数 日）  
 ・非规定日；平均每周每月 天、其他（ ）（需附上母语一并记载的全年日历的复印件）  
 非定例日；週・月当たり 日、その他（ ）（母国語併記の年間カレンダー写しを添付する）  
 ○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

**VI. 休暇**  
**休暇**  
 1. 年度带薪休假 持续6个月或以上出勤时→ 天  
 年次有給休暇 6か月継続勤務した場合→ 日  
 持续出勤不足6个月的年度带薪休假  有  无  
 継続勤務6か月以内の年次有給休暇（有 無）  
 → 经过 个月後 天  
 → か月経過で 日  
 2. 其他休假 带薪（ ） 不带薪（ ）  
 その他の休暇 有給（ ） 無給（ ）  
 ○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

**VII. 工资**  
**賃金**

1. 基本工资  月薪（ 日元）  日薪（ 日元）  计工资（ 日元）  
 基本賃金 月給（ 円） 日給（ 円） 時間給（ 円）  
 （详细内容如附件所示）  
 （詳細は別紙のとおり）

2. 各种津贴（规定时间以外的工作的增额津贴工资除外）  
 諸手当（時間外労働の割増賃金は除く）  
 （ 津贴、 津贴、 津贴）  
 （ 手当、 手当、 手当）  
 （详细内容如附件所示）  
 （詳細は別紙のとおり）

3. 对规定时间以外、休息日或深夜的劳动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 超过法定时间时  
 所定時間外 法定超 ( )%  
 超过法定时间达60小时以上时  
 法定60時間超 ( )%  
 超过公司规定的劳动时间时  
 所定超 ( )%  
 (b) 休息日 法律规定的休息日时 法律未规定的休息日时  
 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. 工资支付方式  以法定货币支付  汇入银行帐户  
 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）  
 労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 ( 时期、金額等 )、 無  
 9. 獎金  有 ( 时期、金額等 )  无  
     賞与  有 ( 时期、金額等 )、 無  
 10. 退職金  有 ( 时期、金額等 )  无  
     退職金  有 ( 时期、金額等 )、 無

## VII. 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 日以上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)

●平均毎小时的金額(                    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増額津贴工资除外)

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ヵ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) 雇用保険費 (約                    日元)  
税金 (約                    円)、                    雇用保険料 (約                    円)  
(c) 社会保険費 (約                    日元)                    (d) 伙食費 (                    日元)  
社会保険料 (約                    円)、                    食費 (                    円)  
(e) 住宿费 (                    日元)  
住居費 (                    円)  
(f) 其他 (水、电、气費) (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増額津贴工资除外)

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)

外国人技能实习制度 派遣机构的派遣指南

非卖品

2003年12月 初版发行  
2006年 5月 第2版发行  
2008年 6月 第3版发行  
2010年11月 修订 第1版发行

编辑・发行 财団法人 国际研修协力机构  
〒105-0013  
东京都港区浜松町 1-18-16 住友浜松町大厦 4F  
电话 (03)6430-1100 (代表)  
F A X (03)6430-1112  
主页 <http://www.jitco.or.jp/>