— 签订劳动合同 —

以团体监理型入境的情况下，当入境后紧接着的讲习结束后，就在与实习实施机关（接收企业）签订劳动合同下进行技能实习。企业单独型的情况下，讲习的实施期间没有特别规定，但是要在与实习实施机关签订的劳动合同下进行技能实习。

劳动合同生效后，与日本劳动者同样适用劳动相关法令。相关法令主要是劳动基准法、最低工资法、劳动安全卫生法、雇用保险法、劳动者灾害补偿保险法等。

1 劳动合同（雇用合同）

劳动合同是诸位来日本之前在本国与实习实施机关之间签订的合同，所以在实习实施机关开始学习掌握技能等时就生效了。

因为在签订劳动合同时，至少有以下5个项目会出具书面文件（雇用条件书），所以请重新确认。

- ①合同的期限（进行劳动的期限）
- ②工作场所以及应该从事的工作
- ③有关上班时间及下班时间、有无超过规定的劳动事件的劳动、休息时间、假日、假期以及把劳动

— 労働契約の締結 —

団体監理型で入国した場合は、日本入国直後の講習が終了すると、実習実施機関（受入れ企業）との労働契約の下で技能実習を行います。企業単独型の場合も、講習の実施時期は特定されていませんが、実習実施機関との労働契約の下で技能実習を行います。

労働契約発効後、日本人労働者と同様に労働関係法令が適用されます。関係する法令の主なものは、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、雇用保険法、労働者災害補償保険法などです。

1 労働契約（雇用契約）

労働契約は、日本に入国する前に母国で実習実施機関と皆さんの間で締結されたもので、実習実施機関での技能等の修得が開始されるときに発効します。

労働契約を締結するとき、少なくとも次の5項目については書面（雇用条件書）が交付されますので改めて確認してください。

- ①契約の期間（労働する期間）
- ②就業の場所及び従事すべき業務

者分成2组以上进行工作的情况下的就业时换班（换班制工作）的事项

④工资的决定、计算以及支付方式、工资的结算以及支付的日期

⑤有关退职的事项

并且，关于以下项目，实习实施机关有规定时会有明示（与上述的5个项目相同的书面记载情况居多），因此请确认。

⑥加薪

⑦退职津贴

⑧临时支付的工资、奖金以及与此类相似的金额以及最低工资金额

⑨应由劳动者负担的伙食费、工作用品和其他

⑩安全以及卫生

⑪职业训练

⑫灾害补偿以及工作外的伤病补助

⑬表彰以及制裁

⑭停职

并且，因为劳动合同是实习实施机关与诸位达成协议后成立的，因此没有诸位同意的劳动合同以及劳动合同的变更是无效的。

2 解雇

实习实施机关想要在合同期限的中途解雇技能实习生时，规定必须在30天之前事先通知。如果30天之前没有事先通知，则必须支付超过30天以上的平均工资（事先通知津贴：大约1个月工资金额以上）。

但是，由于天灾事变以及其他不得已的理由事业无法继续时，或者基于责任应由技能实习生承担而解雇时，在已接受劳动基准监督长的认定的情况下，不给与事先通知或者不支付事先通知津贴。

另外，技能实习生在工作时受伤或者因为患病需要疗养而停止工作的期间以及之后的30天，和产前产后的女性为此休假的期间以及之后的30天，规定不能解雇。但是，进行中止补偿的情况或者由于天灾事变和其他不得已的理由事业无法继续经营，并已接受劳动基准监督长的认定的情况除外。

3 禁止强制储蓄

规定实习实施机关不得附带劳动合同签订储蓄合同，或者管理存款的合同（包括雇主保管技能实习生名义的帐户存折、印章。）。

③始業及び終業の時刻、所定労働時間を超える労働の有無、休憩時間、休日、休暇並びに労働者を2組以上に分けて就業させる場合における就業時転換（交替制勤務）に関する事

④賃金の決定、計算及び支払いの方法、賃金の締切り及び支払いの時期

⑤退職に関する事

なお、次の項目について実習実施機関に定めがある場合には明示(上記の5項目と同じ書面に記載されている場合が多い)されますので確認してください。

⑥昇給

⑦退職手当

⑧臨時に支払われる賃金、賞与及びこれらに準ずるもの並びに最低賃金額

⑨労働者に負担させるべき食費、作業用品その他

⑩安全及び衛生

⑪職業訓練

⑫災害補償及び業務外の傷病扶助

⑬表彰及び制裁

⑭休職

なお、労働契約は実習実施機関と皆さんが合意して成立するものですから、皆さんとの合意のない労働契約や労働契約の変更は無効です。

2 解雇

実習実施機関が技能実習生を契約期間の途中で解雇しようとする場合には、少なくとも30日前にその予告をしなければならないことになっています。30日前に予告しない場合には、30日分以上の平均賃金（予告手当：約1ヶ月の賃金額以上）を支払わなければなりません。

ただし、天災事变その他やむを得ない事由のために事業の継続が不可能となった場合又は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で、労働基準監督署長の認定を受けた場合は、予告又は予告手当の支払いはされません。

また、技能実習生が業務上負傷し、又は疾病にかかり療養のために休業する期間及びその後30日間並びに産前産後の女性がそのために休業する期間及びその後30日間は、解雇してはならないとされています。ただし、打切補償を行う場合又は天災事变その他やむを得ない事由のため事業の継続が不可能となり労働基準監督署長の認定を受けた場合を除きます。

3 強制貯金の禁止

実習実施機関は、労働契約に附随して貯蓄の契約をさせ、又は貯蓄金を管理する契約（技能実習生名義の口座の通帳、印鑑を使用者が保管することを含みます）をしてはならないとされています。