

在日研修生中国人人数居首位 权益纠纷时有发生 PDF转换可能丢失图片或格式，建议阅读原文

https://www.100test.com/kao_ti2020/337/2021_2022__E5_9C_A8_E6_97_A5_E7_A0_94_E4_c107_337006.htm 中日两国自1992年开展研修生合作以来，中国来日研修生规模持续增长。截止目前，在十余个向日本派遣研修生的国家和地区中，中国派遣的研修生总人数一直占据首位。与此同时，权益纠纷事件也时有发生。部分因日方某些接收企业违纪违规被查处而殃及到中国研修人员；部分因派出单位权益保护工作存在问题；部分因一些研修生对日本的法律、法规缺乏了解或认识不足，因而遵守意识薄弱或缺乏依法维护自身权益的意识；还有部分由于劳资双方的冲突没有得到及时化解，最终造成劳资关系恶化。典型案例 案例一：超出人数 2004年4月，中国A公司与日本的B协同组合签约派遣的数十名研修生，在经过日本某市入国管理局的审批后获得进入日本进行研修的在留资格证书。但当A公司将这些研修生的有关资料递送日本驻中国使馆申请入境签证时，却遭到拒签。日本使馆的拒签不仅给A公司和B协同组合的经营带来商业损失，同时也造成64名研修人员因无法获得入境签证而丧失了赴日研修的资格。日本使馆不予办理签证的原因是：日本入管局在一次检查中发现，在B组合中有数家企业通过欺骗或隐瞒手段，超额接收和使用研修人员，入管局为此做出B组合在三年内不得接收研修生资格的处罚，并通报日本使馆对B协同组接收的上述研修生采取了拒签措施。案例二：借用名义 2005年2月，入管局对C协同组合所属的12家制衣厂进行抽查，发现其中有数家企业存在“不正当行为”，主要表现为，因受入管局批准接收研

修人员名额的限制，该组合中有数家企业面临劳动力不足的压力，生产受到影响。为了解决这一矛盾，C协同组合便在未经政府主管部门的批准下，擅自借用了由D协同组合名义接收的研修人员。

案例三：安排加班 E组合中的数家企业为了提高生产数量，经常在暗地里偷偷安排研修生加班加点赶制产品。该组合中的研修生在接受出国前教育时也曾被明确告之，根据日本政府的有关规定，在研修生实习期间，加班现象是被严格禁止的，但是研修人员为了多挣钱，对日方的这种严重的违规行为既不提出异议，也不向派出公司反映，而是争先恐后，积极参与。E组合这种做法在一次入管局的突击检查中被发现，该组合三年内不得接收研修生，全体研修生和尚未取得延期签证的技能生被分批遣送回国。

案例四：计划不符 入管局在对H组合进行的一次暗查中了解到，该组合在给入管局的研修计划申报中写明，研修人员从事的研修项目是机械维修，但实际上该组合中的研修人员却主要从事使用机床加工部件的单纯体力劳动。同时了解到，该组合研修生的非实务性研修实际只进行了30小时，之后便转入实务性研修阶段。为此，入管局做出了停止为该组合全体研修人员办理“在留资格变更”申请或“在留期更新申请”，该组合全体研修人员将因无法转为技能生或无法获得延期签证而被日方分批提前遣送回国。

案例五：超期使用 2004年10月，入管局接到匿名举报，称J组合中的数家企业存在非法用工现象，入管局经调查核实，J组合中的几家企业有一批技能实习生在合同规定的三年研修期满后，厂方未按照日本入国管理法的有关规定为他们办理研修期满回国手续，而是擅自安排继续在企业工作。

案例六：双重合同 K组合R厂的丁某等15名

来自江苏的姑娘是新进厂的研修人员，根据与雇主签定的合同，她们每月的研修津贴为5万日元，但她们很快发现，她们的收入比其他组合与她们情况相同的老乡要少很多，为此，她们找到雇主，要求提高研修津贴。雇主对此的态度是，别人是别人，你们既然在合同上签了字，就得按合同办事。丁某等人是在与老板争执无果后，径直投诉到当地的劳动基准监督署。入管局发现，丁某等人所在的接收单位存在以下问题：一是接收单位在向入管局报送的与派遣单位签定的合同中规定，研修生的研修津贴为每月6万日元，但在雇主与研修生签定的合同中每月的津贴却只有5万日元；二是雇主将双重合同中出现的津贴差额部分用于向派遣公司支付派遣管理费。

100Test 下载频道开通，各类考试题目直接下载。详细请访问 www.100test.com