

中国劳工权益保障研究系列报告之十八

在异国难圆的梦：
赴日研修实习生劳动权益状况报告

中国劳工通讯
(<http://www.clb.org.hk>)

2010年12月

目录

引言.....	2
一、研修制度与中日两国相关政策	2
1、研修制度的历史回顾	3
2、日本研修制度的变化	4
3、中国对外劳务合作制度	6
二、研修实习生出国前的准备	9
1、赴日动机与出国前考试	9
2、出国前的培训	10
3、出国费用	12
三、研修实习生的工作状况	13
1、工作条件	13
2、收入情况	15
3、工时问题	18
4、被限制人身自由	20
5、被强制遣返	21
四、研修实习生的生活状况	22
1、住宿条件	23
2、伙食问题	24
五、研修实习生与雇主的劳资纠纷	26
1、日方雇主的“不正行为”	26
2、劳资纠纷的解决途径	27
3、派遣公司的立场	29
4、日本工会的协助	31
5、回国后的遭遇	32
六、结论与建议	33

令人料想不到的是，早已拥有世界第二经济大国地位的日本，今日依旧在演绎着电影《啊！野麦岭》的现实版续集。

— 莫邦富¹

¹ 莫邦富，著名旅日华人作家、评论家，常年从事为中国研修实习生的维权活动。该文字引自，莫邦富：“湖

引言

上个世纪80年代初期，日本国为解决人口老龄化、劳动力短缺的问题，开始实行“外国人研修和技能实习制度”（以下简称“研修制度”）。从那时起，数十万中国青年东渡，以“研修生”、“技能实习生”的身份（以下简称“研修实习生”）在日本开始了他们的打工生涯。研修制度的确为中日两国带来了收益，在中国方面，缓解了部分地区的劳动力就业压力；使地方政府与官员获得了“劳务输出”方面的业绩；让专事劳务输出的公司获得了可观的利润；增加了研修实习生们的家庭收入。在日本方面，在一定程度上解决了某些行业劳动力供给不足的问题；减缓了该国中小企业自上个世纪80年代之后出现的衰退趋势。

进入本世纪以来，对“研修制度”的溢美之词烟消云散，取而代之的是对这一制度的负面评价以及强烈的谴责。有关研修实习生们工资被拖欠、身份证明被扣押、加班超时、加班工资被克扣、受到精神方面的摧残甚至生命威胁等报道不断出现在中日两国的媒体上，并引起社会各界的关注。人们开始对这一制度的实际后果进行多方位的审视，当这一制度褪去了时代的光环彩之后，呈现给人们的是一幅被称为“现代包身工”、“现代野麦岭”的悲惨画面，那些憧憬着“学技术、挣大钱”的中国年轻人，在异国他乡难以圆梦，他们不但承担着繁重的体力劳动，还要忍受着离别家人的痛苦；不但要经历着不同文化习俗和生活方式的磨练，还要忍受着日方雇主的残酷剥削。

在这份报告中，我们将通过五位研修实习生对亲身经历的叙述和中日媒体对研修实习生状况的报道，对“研修制度”作一次透视，我们将揭示这一制度存在的一些深层问题，分析造成这些问题的原因，并提出解决问题的建议。本报告使用的访谈资料，主要来自对归国的五位日本研修实习生的深度访谈，来自在国内为他们提供无偿法律援助的律师。² 本报告也引用了一些来自媒体的报道，这些报道从公共社会的角度，印证了访谈素材的真实性。

本报告由四部分组成：第一部分概括介绍研修制度与中日两国政府对这一制度的有关规定；第二部分介绍研修实习生在赴日之前的经历；第三部分描述研修实习生在日本的工作状况；第四部分归纳了研修实习生在日本的生活状况；第五部分涉及研修实习生与日方雇主的劳资纠纷，在本报告最后，提出结论与建议。

一、研修制度与中日两国相关政策

向日本派出研修实习生是中国对外劳务合作的一个组成部分，对外劳务合作

北女工被卖身现代‘野麦岭’，日中两公司想以身试法”，“日本新华侨报网”

（<http://www.jnocnews.jp/news/show.aspx?id=21760>）。《啊！野麦岭》为一部日本电影的片名，该片由山本萨夫（Satsuo Yamamoto）导演，电影描述了100余名来自日本岐阜县的少女，翻越野麦岭，到长野县冈谷的缫丝工厂里做工，遭到资本家压榨剥削的经历。

² 应被访谈人的要求，隐去他们的名字和住址。在五位被访谈人中，L女士、T女士、Z女士和Zh女士来自四川成都地区，曾在2006年11月至2009年11月受“四川XX外经合作公司”派遣，以研修实习生的身份到日本山形县XX缝制工厂从事服装制作工作；J先生来自辽宁省瓦房店市，曾在2006年9月至2009年9月受“大连XX经济技术合作公司”派遣，以研修实习生的身份到日本茨城县XX食品株式会社从事肉食加工工作。访谈时间为2010年3月。

是指中国企业组织或协助中国公民赴境外为境外雇主工作并取得劳动报酬的活动。来自中国官方的统计数据显示,2009年,中国对外劳务合作完成营业额89.1亿美元,同比增长10.6%;全年派出各类劳务人员39.5万;12月末在外各类劳务人员达77.8万。³ 根据中华人民共和国商务部的统计数据,截至2010年7月25日,外派劳务企业共982家。⁴ 截止2008年6月底,日本企业雇用的中国人达到149876人;⁵ 到2010年,在日本的研修实习生总数量已经突破16万。⁶

1、研修制度的历史回顾

来自外国的研修实习生实际上就是为日本企业提供劳务的劳动者。研修制度是日本接收外国劳动者的制度,其实质是日本国政府为解决人口老龄化、劳动力不足而采取的一种变通方法。自上个世纪80年代,日本社会的老龄化和少子化问题日趋严重,愿意从事繁重体力劳动的人越来越少,导致加工制造业的中小企业很难在本国招到工人,国内劳动力市场出现短缺。但按照日本《出入国管理及难民认定法》(以下简称《入管法》)的规定,外国的单纯劳动者和非熟练工人是不允许在日本就业的。为了解决劳动力短缺又可敷衍法律的规定,日本法务省在1981年正式设立了“研修”的签证类别,允许企业以“外国人研修制度”的名义接收外国人来日本打工;1993年,日本政府又增设了“技能实习生制度”。当然,对于这种劳动力输入制度,日方并不愿意给予明确的性质定义,在日本国际研修协力机构(JITCO)出版的《面向研修生、技能实习生的研修、技能实习指南手册》中,描述了一个“多赢”的结局:

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。⁷

在日本国2009年之前的《入管法》中,将日本企业接收研修实习生定义为“由本国的公私单位接收,进行学习技术、技能和知识的活动”。按照《入管法》,研修生在日本的居留资格是“研修”,研修的内容分为非实务性和实务性两种:非实务性研修是进行实务性研修的前提,具体内容包括:日语教育;进行与研修工种相关的技术基础知识、技能知识及安全卫生基本知识的相关教育;与生活环境、文化相关的教育;从事研修态度的教育;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的研修,主要是研修生一边在生产现场从事实际的商品生产,一边掌握技术、技能和知识的研修。⁸ 事实上,大部分研

³ “2009年我国对外劳务合作业务统计”,《进出口经理人》,2010年第4期。

⁴ “外派劳务企业名单”,“中华人民共和国商务部对外经济合作司网站”

(http://wszw.hzs.mofcom.gov.cn/fecp/zsmb/corp/corp_ml_list1.jsp?ly=wplw)。

⁵ 数字来源:中国对外承包工程商会编《中国对外劳务合作发展报告2008—2009》,第29页。

⁶ 张翔如:“日本技能实习新制度的主要特征及我们应采取的主要对策”,“上海国际经济技术合作协会网站”(<http://www.saietc.org/>)。

⁷ 日本国际研修协力机构(JITCO)编《面向研修生、技能实习生的研修、技能实习指南手册》,第2页。

⁸ 日本国际研修协力机构(JITCO)编《面向研修生、技能实习生的研修、技能实习指南手册》,第3页。

修生的非实务研修时间基本被实际操作所替代。

按照研修制度的规定，在完成一年研修后，研修生要接受研修成果的评估和居留状况的评估，并要通过技能鉴定考试，在评估考试合格后，可以改变其在日本的居留资格，转入为期两年的技能实习阶段。截止2010年4月1日，实习制度所认可的工种共有农业、渔业、建筑业、食品加工、纺织、机械金属加工等 66个，涉及123种作业项目。⁹ 根据研修制度的规定，研修生每月领取6—8万日元的“研修生津贴”，技能实习生每月领取10—12万日元工资。¹⁰以研修生和技能实习生在日本工作三年计算，可得相当于20多万人民币的收入，在招聘研修生的广告中，这个数字也是中国的对外劳务合作企业所承诺的收入。

在2009年7月日本国会通过《出入国管理及难民认定法修正案》之前，中国研修生是一个增长非常快的群体，2006年为40136人，到2008年已增长到65716人。¹¹ 据日本国际研修协力机构（JITCO）的统计，2008年，接受该组织支援的外国人研修生总数为68150人，其中有中国人54889人，占总人数的80%；年龄在20岁至24岁之间的人数最多，为29430人，占43.2%。¹² 在日本，服装与纤维制品制造业主要靠研修生、实习生支撑，例如，在福井县，约1800名外国工人分布在县内的64个企业中，其中90%以上是中国研修实习生，这些人成为该地区纤维制衣业的主要劳动力。¹³ 在日本传统的纺织基地岐阜县，这一行业之所以能够维持至今，也是因为雇用了大量的研修实习生。¹⁴ 在日本长野县的高原蔬菜基地，一个只有4000多人口的村子雇用了700多名研修生，其中有500多人来自中国，研修生们每个月领取8万日元的研修津贴，主要从事收割生菜的工作。据一位农户介绍，这项工作劳动量非常大，月薪20万日元已经招不到日本人了。¹⁵ 更有媒体报道，外国研修生、实习生支撑着日本的“3K”行业，即“繁重（kitsui）、肮脏（kitanai）和危险（kiken）”的行业。¹⁶

2、日本研修制度的变化

在上个世纪80年代日本政府设立以劳务输出为目的的研修制度之后，这套制度一直处于变化之中。

在2009年7月日本国会通过《出入国管理法及难民认定法修正案》之前，按照规定，研修生是不适用于日本的劳动法律和税法的，接收企业也不得安排他们

⁹ 数据来源：“日本国际研修协力机构（JITCO）网站”（http://www.jitco.or.jp/chinese/overview/04_02_1.html）。

¹⁰ 按 2010 年 3 月份的汇率，13 日元折合 1 元人民币。

¹¹ “日媒：中国研修生大量减少将使在日华人增长钝化”，“中国新闻网”

（<http://comment.chinanews.com.cn/comments/comments.php?newsid=2431463>）。

¹² 远藤英湖、阿牧日：“问题不少出路何在？日本专家详谈外国研修生现状”，“中国新闻网”

（<http://www.chinanews.com.cn/hr/hr-yzhrxw/news/2010/02-04/2108715.shtml>）。

¹³ 阿南：“中国赴日研修生投诉讨薪被开除 驻日使馆已介入”，《广州日报》，转自“新华网”

（http://news.xinhuanet.com/overseas/2010-01/07/content_12768060.htm）。

¹⁴ 邱敏、曾向荣：“留日研修生调查，无人身自由拿不到法定工资”，《广州日报》，转自“网易新闻网”

（<http://news.163.com/08/0102/09/416MTGDH00011SM9.html>）。

¹⁵ “500中国研修生在日本村子：成可以依靠的劳动力”，“中国新闻网”

（<http://www.chinanews.com/hr/hr-yzhrxw/news/2009/11-18/1970063.shtml>）。

¹⁶ 周宏：“支撑日本‘3K’业，中国研修生在日圆梦者不足三成”，“中国新闻网”

（<http://big5.chinanews.com.cn:89/hr/hr-yzhrxw/news/2009/08-29/1840337.shtml>）。

加班。¹⁷ 而技能实习生则不同于研修生，他们是劳动者，受劳动基准法、最低工资法、劳动安全卫生法等劳动法律的保护，同时也要承担劳动者的各种义务，包括纳税、购买社会保险（健康保险与厚生年金保险）和劳动保险、交纳房租等等。另外，接收企业可以要求他们在正常工作时间之外和休息日加班。

2007年12月26日，日本法务省颁布了新的外国研修生管理条例——《关于研修生及技能实习生入国、在留资格管理指针》，这是在1999年制定该条例8年后的第一次修改。修改后的管理条例将日本企业对研修生的“不正行为”做了具体明确的定义，加大了对违规操作企业的惩罚力度。该《指针》确认，日方雇主以“防止失踪”为由，禁止研修生、实习生外出自由；以任何理由保管研修生、实习生的护照、外国人登录证或存折；扣留研修生津贴和技能实习生工资；私下签订低工资报酬合同；强迫研修生、实习生超时劳动；变相克扣津贴与工资等行为是“不正行为”。

近几年，研修制度因存在大量违反劳动法律的现象，屡遭国际社会批判，并受到日本国内舆论的抨击，日本政府除了加强查处违规企业外，也开始对研修制度进行反思。日本相关部门于2006年起着手研究新的研修制度；厚生劳动省于2007年建议，取消第一年研修，直接引进三年技能实习制度；2008年6月，厚生劳动省再次要求，废除为期一年的研修制度，统一实行为期三年并适用《劳动基准法》、《最低工资法》等劳动法律的实习制度。¹⁸

2009年5月19日，日本法务省向国会提交了《入管法》的修正案，该修正案针对日方雇主将外国人研修生、技能实习生作为低薪劳动力使用的做法，对研修实习生实施了新的保护性措施，其主要内容是，将日本从事实务研修的外国人列为受日本劳动法律保护的对象；将外国人研修实习生签证统一改为“就劳研修”签证；外国人研修生来日本学习两个月日语后，从第三个月开始可以和企业签订雇佣合同，并适用日本《劳动基准法》、《最低工资法》等法律。2009年7月15日，日本国会通过了《入管法》修正案。伴随著《入管法》的修改，研修制度于2010年7月1日起更新。

日本法务省入国管理局于2010年颁布了新的《关于技能实习生入国、在留管理的指针》，并于7月1日正式实施。新《指针》要求实习实施机构承担有计划地实施技能实习的责任，必须依照包括《最低工资法》在内的劳动法律法规，向技能实习生支付工资和加班工资；不得以防止技能实习生失踪等为借口，禁止技能实习生从宿舍外出，或扣押技能实习生的护照与外国人登录证明书；不得禁止技能实习生拥有手机电话或会见来客等等。

据日本媒体调查，由于新制度限制了实习实施机构以不合法手段降低劳动成本，将导致一些中小企业停止接收外国实习生。根据一项在日本爱媛县对300家企业的调查，由于新制度要求研修生入境第一年就适用《劳动基准法》和《最低工资法》等法律，有34.2%的被调查企业表示，将不再接纳研修生或者削减接收

¹⁷ “劳灾保险”是“劳动者灾害补偿保险制度”的简称，是对在日本国内的公司企业工作的职工因工作方面的原因或在上下班途中受伤、生病、残废或死亡时，按照劳动者灾害补偿保险法规定可领取必要的保险补助金的制度。

¹⁸ “日本将对研修生接收企业实施许可制”，“中华人民共和国驻日本国大使馆经济商务参赞处网站”（<http://jp.mofcom.gov.cn/aarticle/subject/yanxius/subjecte/200904/20090406169586.html>）。

人数，其中又有75%的被调查企业将此举归因为“成本增加”。2009年，在日本的中国研修生数量也从2008年的65716人减少为50437人，减少了23%。¹⁹

3、中国对外劳务合作制度

中国是一个劳动力充裕的国家，中国政府因考虑到“劳务出口”、“对外劳务输出”等词的敏感性，将劳动力输出这一活动赋予了一个带有“互惠互利”色彩的词——“对外劳务合作”。根据2010年8月国务院法制办公室发布的《对外劳务合作管理条例（征求意见稿）》，“对外劳务合作”是指中国的企业与境外企业或者机构签订劳务合作合同，按照合同约定组织和协助中国公民赴境外工作的活动。为规范对外劳务合作活动，中央政府的商务部门、劳动部门和公安部门制定发布了一批部门规章，并形成了有关政府管理体制、对外劳务企业的经营资格审定、外派劳务人员的培训与培训机构的资格认定、外派劳务收费项目和外派劳务人员权益保障等内容的对外劳务合作制度。

政府的管理体制

经过多年的实践和管理体制调整，中国对外劳务合作已基本形成“商务部宏观管理、各部门协调合作、地方政府部门属地管理、行业组织协调自律、驻外经商机构一线监管、与有关劳务输入国共同管理”的体制。²⁰ 商务部在宏观管理方面的主要责任是：制订对外劳务合作的促进和监管政策；完善对外劳务合作的各种制度，包括：对外企业的经营资格核准及年审制度、外派劳务培训制度、对外劳务合作备用金制度、外派劳务援助制度、统计制度等。其他政府有关部门要与商务部协调合作，例如，由公安部门负责办理外派劳务人员的出国手续，建立劳务人员出境证明制度；由外交部门协助建立境外劳务纠纷或突发事件处理机制；由财政部门制订外派劳务收费制度等等。

在具体管理方面，地方政府对辖区内的对外劳务企业实行“属地管理”，具体负责对外劳务输出项目审查，监督经营公司依法经营，协调和解决所属区域经营企业在对外劳务输出工作中出现的困难和问题。

在对外劳务行业内部，实行组织协调自律。中国对外承包工程商会是经民政部批准设立的行业社团组织，负责全国对外劳务输出的有关事务，该商会制订了《商会章程》和《中国对外承包工程和劳务合作行业规范（试行）》（2000年）、《对外劳务合作协调暂行办法》（2005年）以及对个别市场的行业规定与协调意见，以规范对外劳务合作企业的行为，并提供指导、协调、咨询等方面的服务。在国外，由中国驻外使（领）馆经商机构负责对外劳务合作事务的监管，此类机构的主要工作是对对外劳务输出项目进行确认，协调与驻在国主管部门的关系，指导、监督经营企业的工作，协助处理劳务突发事件等等。

在2010年8月国务院法制办公室发布的《对外劳务合作管理条例（征求意见稿）》中，还提出由国务院建立全国对外劳务合作工作协调机制，研究对外劳务

¹⁹ “日媒：中国研修生大量减少将使在日华人增长钝化”，“中国新闻网”（<http://comment.chinanews.com.cn/comments/comments.php?newsid=2431463>）。

²⁰ “中国对外劳务合作政策及管理体制”，“中国对外承包工程商会网站”（<http://chinca.mofcom.gov.cn/aarticle/ztxx/200503/20050300031288.html>）。

合作中的重大问题，协调推动全国对外劳务合作的发展，并提出省、自治区、直辖市政府根据对外劳务发展的需要，建立对外劳务合作工作协调机制，协调解决本行政区域对外劳务合作中的重大问题。

对对外劳务合作企业的资格要求

从事对外劳务输出活动的企业，称为“对外劳务合作企业”，这种称谓几经变化，在国务院法制办公室发布的《对外劳务合作管理条例（征求意见稿）》中得以确定。²¹ 接受本项目访谈的研修实习生们将这类企业称为“派遣公司”，本报告以下内容也将使用“派遣公司”一词来代表对外劳务合作企业。

上个世纪 90 年代，政府对派遣公司实行的是许可证制度，1994 年 6 月 27 日，对外贸易经济合作部发布《外派劳务人员许可证管理暂行办法》，规定经对外贸易经济合作部批准的、有外派劳务经营权并已办理工商登记注册的企业要申请领取“外派劳务人员许可证”，以作为企业经营外派劳务业务的资格证明。2004 年 7 月 26 日，商务部、工商行政管理总局发布《对外劳务合作经营资格管理办法》，该《办法》规定了申请经营资格的派遣公司必须符合的条件和提交的申请材料，也规定了资格审批程序。2008 年 9 月 5 日，商务部、外交部、公安部、工商行政管理总局发布《关于实行外派劳务招收备案制的通知》，该《通知》要求，具备对外劳务合作经营资格的企业在招收劳务人员时，必须在劳务人员户籍所在地省级商务主管部门办理备案手续。截至 2010 年 8 月 5 日，由商务部审核批准的对外劳务合作企业达到 982 家。²²

对外派劳务人员的培训

早在 1994 年，对外贸易经济合作部就发布了《关于实行外派劳务培训的暂行办法》（已废止），该《暂行办法》要求，外派劳务的企业要组织外派人员进行有关法律、法规和方针政策、外语培训、国别概况、派往国家的有关法律和风俗民情等方面的培训。2001 年 8 月 1 日，对外贸易经济合作部发布《外派劳务人员培训工作管理规定（修订稿）》。该《规定》在重申上述培训内容的同时，还要求有关法律、法规、宗教、民俗等方面的培训不得少于 40 个课时，语言培训至少 40 个课时。

2004 年 2 月 16 日，商务部发布《外派劳务培训管理办法》。该《办法》要求，具有对外劳务合作经营资格的企业要对外派劳务人员在出国前进行适应性培训，这类培训包括，国内外法律规章教育、外事教育、所在国（地区）风俗习惯和日常语言教育。该《办法》还要求，在各省、自治区、直辖市及计划单列市商务主管部门设立本地区的外派劳务考试中心；外派劳务人员考试合格后，由考试中心向劳务人员发放《外派劳务人员（研修生）培训合格证》。

对外派劳务人员的收费要求

1995 年 7 月 4 日，财政部、对外贸易经济合作部发布《对外经济合作企业外派人员工资管理办法》。该《办法》规定，派遣公司可按与外方雇主签订的外

²¹ 在国务院部委的文件中，对外劳务合作企业曾经使用过“外派劳务企业”（1994 年）、“对外经济合作企业”（1995 年）、“具有对外劳务合作经营资格的企业”（2004 年）等称谓。

²² 数字来源：“中华人民共和国商务部网站”

（http://zsmhbs.mofcom.gov.cn/fecp/zsmb/corp/corp_ml_list1.jsp?ly=wplw）。

派人员合同工资的一定比例收取管理费和手续费，收取的管理费和手续费总额不得超过外派人员合同工资的 25%，主要用于组织和管理外派人员所发生的费用支出。

1997 年 1 月 16 日，财政部、对外贸易经济合作部发布《对外经济合作企业外派人员工资管理补充规定》，该《补充规定》将管理费和手续费改为“服务费”，并且要求，对于无工作单位或在派出期间与原工作单位脱离劳动合同关系的外派劳务人员，派遣公司收取的服务费不得超过劳务合同工资的 12.5%。该《补充规定》还要求，为保证外派劳务人员履行劳务合同，派遣公司可以向外派劳务人员收取不超过合同工资总额 20% 的履约保证金，并要求派遣公司在外派劳务人员履行了劳务合同并按期回国之后，如数退还履约保证金的本息。2003 年 10 月 29 日，财政部、商务部发布《关于取消对外经济合作企业向外派劳务人员收取履约保证金的通知》，该《通知》取消了派遣公司向外派劳务人员收取的履约保证金，并且禁止向外派劳务人员加收管理费及其他费用或要求外派劳务人员提供其他任何形式的担保、抵押。同时，该《通知》允许企业可要求外派劳务人员投保“履约保证保险”。

对外派劳务人员的权益保障

中国政府一直将对外派劳务人员的权益保障视为政府相关部门的责任。早在 1992 年 7 月 13 日，劳动部就发布了《关于做好劳务输出、境外就业劳动管理工作的通知》，《通知》中提出，由劳动部负责维护外派劳务人员合法权益的工作。对外贸易经济合作部、劳动部在 1994 年 10 月 26 日发布的《关于切实加强保护外派劳务人员合法权益的通知》中规定，在外派劳务人员的合法权益受到侵害时，派遣公司应根据劳务合作合同规定与境外雇主进行交涉，及时解决。2001 年 11 月 27 日，商务部、财政部发布《对外劳务合作备用金暂行办法》，该《暂行办法》要求派遣公司交纳一笔对外劳务合作备用金，以作为解决突发事件的专用款项。

2001 年 9 月，对外贸易经济合作部开始在黑龙江、上海、江苏、浙江等省市进行“外派劳务援助中心”的试点工作。2003 年 1 月 10 日，对外贸易经济合作部发布《关于请协助建立外派劳务援助工作机制有关问题的函》，该函指出，为及时处理、解决外派劳务纠纷和突发事件，切实保护外派劳务人员的合法权益，有必要尽快建立外派劳务援助工作机制，具体负责处理本地区具有对外劳务合作经营资格的企业所派出劳务人员在境内外发生的劳务纠纷和突发事件；受理外派劳务人员投诉；向外派劳务人员提供政策咨询和法律援助。

2003 年 7 月 30 日，商务部发布《关于处理境外劳务纠纷或突发事件有关问题的通知》。该《通知》要求，处理境外劳务纠纷或突发事件应遵循“属地”原则，即“境外劳务纠纷或突发事件由对外签约的我经营公司注册地的省级外经贸主管部门负责协调处理，由劳务人员国内居住地的省级外经贸主管部门配合处理。”2009 年 6 月 23 日，商务部、外交部发布《防范和处置境外劳务事件的规定》，该《规定》对各省市和各驻外使（领）馆在处理境外劳务纠纷时的责任作出了规定。该《规定》沿用了“谁派出、谁负责”的原则，要求派遣公司对境外劳务事件的处置负担全部责任，由派遣公司的上级单位或上级行政主管部门承担监管责任；该《通知》还加大了驻外使（领）馆在处置境外劳务事件中的责任，要求驻

外使（领）馆保持与驻在国有关政府部门的工作联系和沟通，指定专人负责，倾听境外务工人员的诉求，及时化解矛盾。

在国务院法制办公室发布的《对外劳务合作管理条例（征求意见稿）》中，要求派遣公司建立与外派劳务人员和境外雇主之间的信息沟通机制，及时了解和解决劳务人员的诉求，发现境外雇主违反当地法律法规或者不履行合同约定的情况，要及时要求境外雇主予以纠正。该“征求意见稿”还要求，派遣公司在同一国家或者地区的劳务人员总数超过 100 人的，应当派出或者委托至少一名现场管理人员；驻外使（领）馆应当负责维护劳务人员和派遣公司合法权益的对外交涉，参与处置外派劳务纠纷和突发事件，为劳务人员提供领事保护等等。

可以说，在中日两国政府方面，目前对研修制度均有系统的政策，在对研修实习生的劳动权益保障方面，相关政策也正在改进和完善之中。这些政策的确在实施过程中发生了一定的效果。但是，对研修实习生的权益保障并非政策颁布之后就能够自然形成的，正如本报告以下部分所要描述与分析的，受利益的驱动，日方雇主和中国派遣公司对研修实习生频繁地实施侵权行为，并由此引发大量的侵权事件和劳资纠纷。

二、研修实习生出国前的准备

1、赴日动机与出国前考试

绝大部分研修实习生赴日的动机是增加家庭收入，派遣公司在招收研修生的广告中所承诺的收入数额对他们颇具吸引力。在询问具体动机时，已婚的 Z 女士和 Zh 女士是这样描述的：

问：你们为什么要去日本，当时是怎么想的？

Z 女士：我们在家挣的工资不高嘛，因为我们做服装业的本来工资就不高。

Zh 女士：其实让我们动心的是派遣公司开出的条件，他们当时给我们承诺的是，三年回来之后，至少有 20 万人民币的收入。

问：这 20 万人民币的收入是说除去了你们在那边的花销，剩下 20 万，还是……

Zh 女士：它没有那样说，它只是说三年一共在那边可以挣 20 万人民币，没有说除去我们的开销什么的。但是我们也做了一个比较，跟在国内的收入相比，肯定在日本的收入要多一些。

问：你们当时在国内打工能挣多少钱？

Zh 女士：当时在四川当地打工，一个月挣 2000 左右吧，而且要加班才能挣到。

Z 女士：因为四川的服装行业都是那个样子。我们想一想自己，也 30 来岁了啊，如果不出去的话，也没机会了，就是想趁这个年龄比较合适的机会出去挣一点儿钱，减轻家里的负担，也为小孩子创造一个比较好的环境，我们当时就是这样想的。

未婚的 J 先生也认为，在国外挣钱可能相对比在国内容易一些。

J 先生：当时觉得国内的钱越来越不好挣，能挣钱的人挣到钱是很容易的，可我们这些

老百姓挣钱就很困难，就想找一个挣钱的渠道，那就是出国挣点儿钱，这个途径挣钱比较快，挣的也比较多，大部分年轻人都是这个心理。现在想起来，那些派遣公司其实挺黑的，但它们还能办下去，每年都往外送人，不会倒闭，我想主要是因为这个原因。

要出国的研修生候选人还需经过考试，据被访谈人讲，考试是由实际操作技能和面试两个部分组成，主要是测试应试者的工作技能水平，这也反映出，日方雇主输入劳动力的主要目的是找到廉价的熟练劳动力。

问：考试都考哪些内容？

Zh 女士：考试是日方派来的人对报名的人进行选拔，考试的具体内容是，他给我们一些布料和样式，限我们在半个小时之内做好两件衣服。这之后有一个面试，10 个人一组，进去之后，日本那边过来的人就会提出一些问题，例如，你在中国一个月挣多少钱，为什么要到日本去，在日本那边有没有朋友，在国内有没有以前在那边作过研修生的朋友等等。

问：面试是怎么回事？

T 女士：就是问问题，让你回答。

问：基本都问什么问题？

T 女士：就是问你做了几年的缝纫，然后还有家里父母的情况、丈夫和孩子的情况，这方面问得比较详细。

L：面试的问题并不是固定的，有些人还问到性格怎么样啊，是内向型的，还是外向型的，这些问题都会有的。

2、出国前的培训

按照中日两国的规定，研修生在出国前要接受培训。例如，对外贸易经济合作部在 2001 年 8 月 1 日发布的《外派劳务人员培训工作管理规定（修订稿）》中要求，培训的内容应当包括：派往国家（地区）的有关法律、法规、宗教、民俗、语言等等。但被访谈人都认为，在他们所接受的培训中，很多内容是没有的，尤其缺少对日本国劳动法律方面的培训。

问：培训的时候，是否告诉过你们到日本应当注意的一些事项？

Zh 女士：基本上没有。

Z 女士：这个没有。

问：法律方面，比如说日本的劳动法律方面的培训？

Zh 女士：这个也没有。

被访谈人指出，在培训中，派遣公司反复强调的内容是禁止他们在日本期间的某些行为并告知后果。

问：培训的时候，是否讲授过日本的劳动法律知识？

L 女士：从来没有给我们讲过。

T 女士：没有讲过，就是教我们乖乖地听话，每天给我们讲的那些事情，就像是给我们洗脑。

问：都讲过什么事情？

T 女士：就是哪些哪些人，以前有些研修生，某某某，不听话，在那边怎么怎么调皮，然后就会怎么怎么样，就是这些。

L 女士：就是如果你做了这些行为的话，会出现什么严重后果。

T 女士：还有就是告诉你，如果知道了某人有什么类似的行为，就要向老板或者公司报告。

L 女士：就是让我们大家互相监督，如果谁不听话，自己私自外出的话，就会受到惩罚的。

至于日语的培训，被访谈人也认为仅仅是应付一下，难以满足他们在日本工作和社会交往的基本要求。

问：在哪里培训的？

Zh 女士：在那个派遣公司自己办的培训学校，培训了五个月，这里面有两个月是干活儿。

问：那三个月干什么了？

Z 女士：这三个月有的是假期，除了假期之外，就是学习日语。

问：日语学习有效果吗？

Z 女士：没有什么效果，我们学习期间，有时还要在学校的院子里面除草，或者出去帮学校贴广告，如果是学日语的话，也就是上午学习，下午就可以自由活动了。

Zh 女士：学习日语的时间一般是早上 8:00 到 12:00。应当说，我们在中国学的日语，在日本好像没怎么用上，因为它跟日常生活联系不多。

问：派遣公司在你出去之前，给你培训过吗？比如说日本的法律、风俗，还有语言。J 先生：我不能说没有培训过，但都是走过场，糊弄糊弄就过去了。

问：培训了多长时间？

J 先生：大概不到一个月。按规定，派遣公司应当用三个月给我们培训，并且收了我们 2800 块钱的培训费，可实际上培训了不到一个月。公司找的那个外语学校是老板亲弟弟开的，他给我们找的日语老师都不是正式的教师，第一个教师听说连日语二级考试都没考过，第二个倒是一个日语研究生，可没教两天就走了，第三个的日语也就是刚学完五十音图那种，培训的时间是 21 天，换了三个老师，就是这么一个培训过程。也告诉过我们日本的法律，就是他们公司派了一个职员，简单地给我们讲了讲，用了两个小时，这就是所谓的培训。按照规定应当是培训三个月，我们没有培训那么长时间，我们后来要求公司返还一部分培训费，最后它也没有返还。

被访谈人谈到，培训期间有一段时间是技能实习，其实这段时间大部分是为派遣公司提供无偿的劳动。

Z 女士：培训到最后的时候，派遣公司还安排了一个技能实习。

Zh 女士：这个技能实习实际上就是让我们为公司提供无偿的劳动。我们的培训时间是五个月，这个技能实习期是两个月，技能实习期间不但没有工资，而且我们自己每个月还要交 200 块钱的生活费。

问：技能实习主要干什么？

Z 女士：就是在培训学校里缝衣服，我们也不知道这些活儿是从哪里来的，反正是学校派下来的。其实我们在报名之前，就一直在工厂打工，干的就是缝衣服的工作，干了很多年了，根本没必要实习，公司看来就是利用这段时间，把我们当作无偿的劳动力使。

3、出国费用

研修实习生们出国的基本动机是挣钱，但实际上，他们在出国之前，就已经支付了一笔不菲的费用，包括，体检费、培训费、培训期间生活费、护照签证费、机票费用等等。据被访谈人称，这些费用加在一起，大约需要 2 万多元人民币，如果以他们在日本三年的收入相当于 20 万人民币计算，出国前的费用已经用去了十分之一。

问：你们出国之前交的费用是多少？

Zh 女士：我们总共给派遣公司交了 23800，它说其中有 2 万块钱是去日本的费用。

问：能不能详细说说各种费用？

钟：派遣公司是这样说的，1000 块钱是它给我们找担保人的钱，这个钱是不退的，还有 1000 块钱是培训期间的生活费，1800 块钱是培训费，这就是 3800 块钱了。另外的 2 万块钱，其中 1 万块是办理出国手续的费用，1 万块钱是去日本的机票钱。

问：你能说说出国之前都交了什么钱吗？

J 先生：出国之前，刚开始是交了 13000 块钱，说是第一年的管理费，然后交的是出国手续费、国内的培训费，还有办其他事的钱，像体检费啦等等，这些钱都是我自己出的。

问：这些费用加在一起是多少啊？

J 先生：2 万块钱吧。

大部分研修生都来自农村，家境本不富裕，在国内打工的时候，他们每月的工资收入不过 1000—2000 元，在这种情况下，举债出国是他们唯一的选择。

问：你们出国的费用是自己的存款吗？

T 女士：我们当时在四川打工，每个月的工资剩不下多少，没有什么存款，出国的费用大部分都是从亲戚朋友那里借的。

问：你借了多少钱？

T 女士：我借了 2 万块。

L 女士：我也借了 2 万块。

问：你出国三年，能挣点儿钱吧？

J 先生：倒是挣了点儿钱。

问：现在日元升值了，对你来说，比较合适吧？

J 先生：现在升值也没有用了，因为我们是前几年在日本，当时挣的钱都寄回家，换成人民币还债了。

问：你出国的时候还借钱了？

J 先生：对，对。

问：为什么借钱啊？

J 先生：我出国之前，在我们当地打过几年工，也没挣什么钱，我家是农村的，种地的收入也不多，家里供我一个人出国，挺费劲的，再说那些派遣公司收费特别黑，只好向亲戚朋友借钱。

问：借了多少钱啊？

矫：借了大概 5 万块钱吧。

在 2003 年之前，研修实习生在出国时，要向派遣公司缴纳履约保证金，或者提供其它形式的担保、抵押。2003 年 10 月 29 日，财政部、商务部发布《关于取消对外经济合作企业向外派劳务人员收取履约保证金的通知》，该《通知》取消了派遣公司向外派劳务人员收取的履约保证金，并且禁止向外派劳务人员加收管理费及其他费用或要求外派劳务人员提供其他任何形式的担保、抵押。但是，这一规定没有得到执行，被访谈人在 2006 年出国时，都向派遣公司缴纳了履约保证金并提交了担保证明。

问：你们出国的时候，派遣公司要求要有担保人吗？

T 女士：这个是有要求的，它就是怕我们过去会逃跑或者出现什么问题，就要我们自己找一个担保人。

问：担保人需要交钱吗？

T 女士：担保人是这样的，如果是国家公务员，就不用交钱；如果不是，就要交 1 万块钱，这等于是押金，如果不交钱，可以押房产什么的。

问：你刚才说借了 5 万块钱？

J 先生：对。这里面有 3 万块钱是“行为保证金”，怕我们到了日本，自己跑了，就要我们先把 3 万块钱押在派遣公司那里。

问：这钱要等你回来才退的？

J 先生：对。除了 3 万块钱的押金，我还交了两份儿房照。其实这房照应当是一份儿，但是它要求房子的面积不能小于 120 平方米。我家那个房子是农村的房子，建得特别小，不够 120 平米，所以就得拿两份房照作抵押。除了这 3 万块钱的保证金和两份房照外，派遣公司还要我找三个担保人，每个人再交押金 5000 块。

问：还要三个担保人？

矫：对，如果找国家公务员，便宜一些，每个人交 3000；如果不是国家公务员，每个人要交 5000。

问：这是哪年的事啊？

矫：就是 2006 年的时候。

可以说，研修实习生们在出国之前，就已经支付了不菲的费用，这些费用有些是派遣公司违反国家有关部门的规定，强行收取的押金和要求提供的资产证明。正如下面将要论及的，在研修实习生们踏上日本国土之后，押金和提供的资产证明就成为套在他们脖子上的“枷锁”。

三、研修实习生的工作状况

1、工作条件

研修实习生在日本的工作条件一直很差，这种情况在上个世纪末就有媒体提及，据一位中国派遣公司驻日本办事处的代表称：

在研修方面，由于日本企业对现场用人结构有所调整，对研修生实务研修的具体指导越来越少，常常流于形式；在工作环境方面，研修生的接收逐渐向条件更加恶劣的行

业、工种转移，由近年来劳动密集型为主的产业技术研修逐渐向纯体力型的行业、工种转变。建筑、铸造、缝纫、印刷、装订、石材加工、冲压、焊接、混凝土、构件、道路铺设等工种所占比重变大。同时“三 K”工种（脏、累、险的作业）的特征更加直接和明显；在生活待遇方面，个别企业出现了研修生自行承担水电费、劳保用品等不合理现象，由企业自行掌握发给研修生的午餐补贴、奖金、延时研修津贴等也有个别调整，实质上从整体上降低了研修生的全部津贴收入水平。²³

进入本世纪后，研修实习生的工作条件更趋恶劣，他们实际上是被当作廉价的劳动力使用，工作本身已经不具“研修”和“技能实习”的性质。例如，被访谈人 J 先生到日本后，就被派到茨城县的一家小型肉食加工厂工作，据他讲，该工厂除了三个中国研修生外，其余六个当地工人都属“老弱病残”。在日本的三年中，他们主要的工作有两项，一是用刀剔除鸡腿和鸡翼中的骨头，二是到冷库入货、出货，两项工作都是手工操作，毫无技术含量。J 先生更对工厂冷库的工作环境抱怨不已：

J 先生：我们去到那儿以后，因为比较年轻嘛，老板就把我们的工作给换了，剔鸡骨头这活儿我们也干，但主要是把我们往重体力劳动这方面转，其中一项是到冷库干活，这是最遭罪的活儿。

问：主要是干什么活儿？

矫：入箱啊，出库啊。就是鸡腿剔完以后，上冷库去冻，冻成板儿以后入库，主要是让我们干这个活儿。这是重体力劳动的活儿，日本人干不了或者不愿意干，就都分配给我们了，我们到那儿，就像出卖劳动力似的，就像最早那个黑奴似的。怎么说呢？比如说，就分工这方面吧，轻省的活儿基本上不让我们干，我们必须干重活，到冷库里啊，特别冷，零下 25 到 30 度，这活儿谁也不愿意进去干啊。夏天特别遭罪，外面能达到 35 度，特别热；一进冷库，零下 35 度，这样特别容易受病。再一个就是来货的时候，卸鸡的时候，有时一车货就是 15 吨甚至 20 多吨，只有三个人卸货，出库的时候，也是三个人。

问：一般进冷库要工作多长时间？

矫：大概一上午吧，你看我们三个劳动力，早上 7:50 进去以后，干到 11 点，最忙的时候，是一上午四个小时都在冷库里工作。我们在冷库里要穿棉衣，那棉衣是纤维棉的，特别特别薄，而且是破的，以前别人穿过的，特别破，特别脏。我们刚进冷库的时候，手脚很快就冻麻木了，不听使唤了。

问：在那里面搬运的时候，是用叉车啊，还是手工啊？

矫：冷库里面就没有叉车了，叉车进不去，全都是手工搬，每一件 20 公斤。

日方雇主将研修实习生派到其他工作地从事繁重劳动的情况也不少。在日本入管局 2007 年认定的 449 起违规操作案中，假借名义派到其他工作地的个案达 115 起，占 26%。例如，来自湖北省黄石的六名女研修生，按合同是到日本学习女装及童装缝纫，却被日方雇主派到一家洗衣公司，从事电子、医药、化工企业工作服、手套的洗涤工作，由于长时间戴手套、穿胶鞋，接触污染物，她们均出现了脚气、灰指甲、皮肤灼伤等病症。另外一位 2004 年赴日的女研修生，被安排到企业理事长家里从事清扫和擦鞋等“工作”，实际成了女佣。²⁴

²³ 张翔如：“对日研修生派遣的现状与对策”，《国际经济合作》1999年第2期，第23—25页。

²⁴ 廖小建：“中外劳务合作与海外中国劳工的权益保护——以在日中国研修生为例”，《亚太经济》，2009年第4期，第91—95页。

2008年5月，浙江省杭州市上城区法院分别审理了四起赴日本研修生与派遣公司的“违约”纠纷。据当事人之一的女研修生小敏（化名）说，她们在日本的“研修”就是给食品厂灌制香肠，工作场地腥味浓烈，而且劳动强度非常大。即使是中午休息时间或是星期天，日方雇主也要安排她们从事拔草、挖沟、替日方工人洗刷工作鞋和拆洗笨重的机器设备等作业。²⁵

2、收入情况

2010年初，一位“国际在线网”驻日本记者在接受采访时指出，随着在日本中国研修生的增多，在收入方面有两个问题较为普遍：一是研修和实习期间的津贴与工资十分低廉，每月收入只是同工种日本人的四分之一左右；二是企业克扣和欠发工资的现象比较严重。²⁶这两个问题更得到诸多媒体报道和此次被访谈人的证实，也是他们认为最为严重的问题，因为现实的收入额与他们出国挣钱的期望值相差甚远。

收入低于当地工资标准

在日本研修制度修改之前，按照规定，在第一年的研修期间，雇主要向研修生支付“研修生津贴”，在第二、三年的技能实习期间，雇主要支付工资，而研修实习生们的收入远远低于当地工人的收入水平。被访谈人J先生指出，他们虽然在工厂中做最繁重的工作，加班工资却总是低于当地的标准。

问：你们在日本第一年的收入怎么样？

J先生：第一年就是每个月6万日元。

问：加班费另算？

J先生：加班费另算，每小时500日元。

问：他们当地人加班一小时是多少钱啊？

J先生：当地茨城县加班费的最低标准是每小时750日元到813日元之间。

问：第二年呢？

J先生：第二年的工资每个月是85000日元，加班费是每小时800日元。

问：那第二年的加班费就跟当地人一样了吧？

J先生：没有，第二年茨城县的加班费标准又长了，长到了850以上了，我们总是跟不上他们。

来自四川成都的被访谈人认为她们的收入情况更差，在正常的工作时间内，她们的收入水平已经明显地低于日本政府的规定，差额部分就需要用加班费来充抵，而她们的加班费又比日本当地工人低一倍。

问：能谈谈收入的情况吗？

L女士：那边的劳动局规定，我们第一年的月收入应当是65000日元，但我们在这边签的合同上是55000，中间相差1万块，我们就必须加班。第二年那边规定是10万日元，但是我们这边签的合同上只有7万日元，中间相差3万，也是必须得通过加班和做手缝

²⁵古其铮：“浙江4名女研修生被中介骗至日本，不堪重负出逃”，“华商网”（http://www.hsw.cn/news/2008-05/30/content_6985174.htm）。

²⁶“环球记者连线：在日中国实习生生存状况堪忧”，“国际在线”（<http://gb.cri.cn/27824/2010/01/05/4865s2723217.htm>）。

来填补。

问：第一年和第二年的加班工资是一样的吗？

L 女士：不一样，第一年是 400 块钱一个小时；第二年 400，第三年 450。

问：你们算过没有，如果第一年加班，再加上你们的生活费，每月能拿多少钱？

L 女士：我们算上加班，一个月下来，大约六、七万块吧，扣除了生活费等等之后，大概还有四、五万。

问：日本工人的工资你们知道吗？

Zh 女士：我们加班是 400 块钱一个小时，他们加班是 1000 块钱一个小时。

问：差那么多啊？

Zh 女士：但是厂方的管理人员是不让我们跟日本工人谈这些问题的，日本工人也不跟我们谈这些问题，他们也知道我们的工资比他们低多了，他们一般情况下不跟我们谈论这个问题。²⁷

造成研修实习生工资收入标准低于日本当地工人收入水平的一个原因是，日方雇主不具备支付正常水平工资的能力。在激烈的市场竞争中，一些日本中小企业主为了降低成本，就将日本工人辞退，代之以研修实习生。一位在日本青森县从事服装加工的小企业主常年按照低于当地加班工资标准一半的数额向研修实习生支付加班工资。他在接受记者采访时表示：“我是在被逼得走投无路的情况下才接收研修生的，如果给研修生开的工资要达到法定最低工资标准线，那我根本就不会雇佣她们，这样的话，我自己的家庭也要没饭吃了。”²⁸

日方雇主克扣、拖欠工资

在研修实习生的津贴和工资收入普遍低于日本政府规定标准的同时，一些雇主更使用各种手段和名目，克扣或者拖欠工资。例如，2008 年 1 月的《广州日报》报道，日本劳动组合（工会）的一位负责人告诉记者，平均每个研修生三年被克扣的劳动所得在 300 万日元左右。²⁹ 2008 年 9 月的《广州日报》报道，9 月 24 日，日本宇都宫地方检察院足利支部决定起诉“日中经济产业协会组合”及理事长小渊成康等三人。日本栃木劳动标准监督署在接受采访时介绍，小渊成康等人最迟从 2004 年 11 月开始，私吞了在栃木、茨城、群馬三个县约 100 名中国实习生的大约一亿日元的工资，将其用于自身经营的另外一家公司和充当协同组合的会费。³⁰ 2010 年 1 月《广州日报》报道，十位来自中国东北的研修生被日方雇主拖欠的工资总额折合近 70 多万人民币，每人被拖欠 7—9 万不等。³¹

2009 年 10 月《南方周末》报道，近 40 名在一家日本建筑公司做“架子工”的中国研修实习生一直被雇主克扣工资，他们每天应当 8 点开工，却长期要从 6

²⁷ 此处被访谈人有关当地工人加班工资的标准与“岐阜一般劳动工会外国人支部茨城支部”提供的数据不符。据该工会干部在代表被访谈人向日方雇主提交的谈判内容书，山形县在 2006 年的最低加班工资表标准为每小时 766 日元；2007 年为 775 日元；2008 年为 786 日元。

²⁸ 朱九思：“不堪超负荷劳动，三中国在日女研修生逃出工厂”，转自“新华网”（http://news.xinhuanet.com/overseas/2007-05/29/content_6166442.htm）。

²⁹ 邱敏、曾向荣：“留日研修生调查，无人身自由拿不到法定工资”，《广州日报》，转自“腾讯网”（<http://news.qq.com/a/20080102/000163.htm>）。

³⁰ “日本前首相外甥私吞中国实习生工资”，《广州日报》，2008 年 9 月 26 日，A22 版。

³¹ 阿南：“中国赴日研修生投诉讨薪被开除，驻日使馆已介入”，《广州日报》，转自“新华网”（http://news.xinhuanet.com/overseas/2010-01/07/content_12768060.htm）。

点半开始工作，而且不计入加班工时，“周六干活也不给加班费”。从 2009 年 4 月起，在没有任何解释的情况下，雇主将原来谈好的月收入 13 万日元降至 11.2 万。出国前，中国的派遣公司承诺，每月保险、房租和水电等扣款不超过 2 万日元，“但现在每个月都超过 3 万，有时候将近 3.5 万”。工人们计算之后认为，在一年多的时间里，每人被雇主克扣的工资接近 100 万日元。³²

被访谈人 L 女士谈到，她在患病的时候，雇主按照两倍加班工资的标准扣除她的工资：

L 女士：有一次我头疼，身上连肉都疼，很不舒服，疼得很厉害，而且想吐。我跟老板说，想去医院检查一下，结果他说你如果觉得不舒服，就休病假吧。我当时很难受，也觉得老板是好心，就没问病假扣工资的事情。我就休息了三天，等发工资的时候，我发现扣了我三天的工资，而且是按照加班工资的双倍扣的。

这里需要指出的是，2010 年 7 月日本政府修订研修制度的举措并没有产生预期的效果，日方雇主继续以各种手段违反劳动法律，克扣研修实习生们的收入。据来自日本《每日新闻》的消息，2010 年 12 月，日本岐阜县劳动基准监督署公布了一项劳动基准的监督报告，在 2009 年期间，在雇用外国研修实习生的 89 家公司中，有 64 家公司涉及拖欠研修实习生工资等违法行为，比重高达 72%；该报告还称，共有 127 人的工资被拖欠，总额高达 4547 万日元，平均每人约 35.8 万日元。³³

日方雇主扣留收入作为抵押金

除上述收入过低、被雇主克扣或无理拖欠之外，日方雇主还会扣留研修实习生的部分收入作为抵押金。2007 年 12 月 26 日，日本法务省颁布了新的《关于研修生及技能实习生入国、在留资格管理指针》，修改后的《指针》明确规定了日本雇主“不正行为”的定义，并规定了日本雇主不得以任何理由保管研修实习生的护照、外国人登录证或存折，即使在本人同意的情况下仍属于“不正行为”。但这一规定并没有抑制雇主的此类行为，为了防止研修实习生们逃离，日方雇主与中国派遣公司联手，每月扣留研修实习生的部分收入作为押金，这笔钱要到他们按时回国后才可以返还。这样，研修实习生们每个月能够拿到手的收入就很少了。

在四川被访谈人与她们的派遣公司——四川XX对外劳务合作公司于2006年11月5日签订的“研修生派遣合同书”中，规定“除每月支付给乙方（注：指研修生）25000日元现金外，其余部分以乙方的名字存入日本银行，存折由乙方所在会社统一管理，回国前退还乙方”。被访谈人证实，即使在日本法务省新的《指针》颁布之后，日方雇主仍然没有将护照和存折交还给她们，一直代为“保管”至她们回国。一位被访谈人就其收入作了如下描述：

Z 女士：我给你算算我们的收入。第一年研修生的时候，按照日本入管局的规定，研修生的工资是 65000，老板实际上给我们开的是 55000。在这 55000 里面，发到手上的是 1 万日元的饭费和 15000 的零用钱。其余的 3 万日元中，派遣公司要扣 5000，剩下的 25000 块钱由老板给存在银行。除去派遣公司扣的 5000 日元，就只有 5 万日元，不够

³² 张哲：“海外维权新样本：中国工人加入日本工会”，《南方周末》（<http://www.infzm.com/content/36284>）。

³³ 李鹏：“日本岐阜 64 家企业涉拖欠研修生工资逾 4 千万日元”，“中国新闻网”（<http://www.chinanews.com/hr/2010/12-11/2715879.shtml>）。

入管局规定的 65000 日元的标准,那相差的 15000 日元就要靠我们加班和手缝的工资来补上,这样才能应付入管局的检查。第二年实习生的时候,我们的工资是 7 万,这要扣掉 13000 多的保险,加上每个月的饭费、生活费和派遣公司扣的那 5000,一共是 4 万多,还剩下 2 万多日元。我们每个月领工资的那个表都是老板伪造的,是为了应付入管局来检查的。存折平时都是由会社给我们保管的,我们自己平时都看不到,只能在发工资那会儿看到。发工资的时间只有 10 分钟。其实每个月拿到手的就是 15000 的零用钱,装在一个信封里面。

在大连XX经济技术合作有限公司与J先生签订的“合同书”中,也规定,“津贴和工资每月先发给乙方(注:指J先生)2万日元,其余部分工资和加班费由所在会社代存,乙方在研修期间如果没有违反第五项的规定,在乙方回国时,代存的津贴和工资由会社在日本机场全部交给乙方;在日期间,如有第五项任何一项违规行为,则代存部分将全部扣罚”。J先生也谈到了他的收入被老板扣留作为抵押金的情况:³⁴

问:工资是按月支付还是按周支付?

J先生:按月支付。

问:工资是全额支付吗?

J先生:头一年的时候,每个月不是 6 万日元嘛,只发 2 万做生活费,其余的 4 万放在银行存着,我们看不到。第二年也是一样,每个月也发 2 万,剩下的存起来,存到 100 万日元以后,剩下的钱就可以直接支付给我们了。那笔存在银行的钱,当时就告诉我们,怕我们跑了,回国以后,这笔钱再付给我们。

问:就是说,这三年老板替你“存”了 100 万日元?

J先生:对,对。

3、工时问题

在 1998 年日本颁发的《关于劳动基准法第三十六条第一项确定延长劳动时间限定的基准》(劳动法令平成十年劳告 154 号)中,规定了加班时间的限制,具体规定为:一周(15 小时)、两周(27 小时)、四周(43 小时)、一个月(45 小时)、两个月(81 小时)、三个月(120 小时),一年(360 小时)。根据这一法律的规定,在一个月内的加班时间不得长于 45 小时,但研修实习生的加班时间普遍长于这个标准。

2005 年 12 月,江苏籍研修生蒋晓东到日本茨城县潮来市一家金属加工厂从事电镀工作,2008 年 6 月 6 日,他因心力衰竭死在员工宿舍,年仅 31 岁。7 月 2 日,茨城县鹿屿劳动基准监督署认定蒋晓东的死因为“过劳”,属于劳动灾害,即因工死亡。根据 2001 年 12 月修改后的日本《心脑血管疾病工伤认定标准》,“过劳”的确定情况之一是,死者在发病前长期(六个月左右)从事繁重劳动,确定“从事繁重劳动”的最主要标准是劳动时间长度,即,死者在发病前一个月加班时间在 100 小时以上,或在发病前两个月至六个月内,每月平均加班时间在 80 小时以上。据蒋晓东家属的代理律师介绍,蒋在转为实习生后,每月加班经常在 150 小时以上,2007 年甚至还有加班时间超过 180 小时的月份。茨城县鹿屿劳动基

³⁴ 该合同第五项涉及乙方在日本期间的行为操守。

准监督署也正是以蒋晓东死亡前一个月内的加班时间超过了 100 小时为依据，认定他的死因属于“过劳”。³⁵

如果以日本《心脑血管疾病工伤认定标准》所定的“过劳”认定标准衡量，在日本的大部分研修实习生的每月加班时间都在这个标准以上，也就是说，他们经常处于“过劳”的工作环境中。据岐阜县一般劳动组合对研修实习生的工作状况调查，被调查人经常要在周六和周日工作，全年的休息时间不超过一周，比较极端的例子甚至一个月加班超过 160 小时。³⁶ 在日本长崎县岛原半岛一家女性内衣缝制公司工作的五名中国女研修生被迫每月加班 209 小时，一年加班 2000 小时；在最忙的时候，她们从早上 8 点工作到晚上 12 点，有时候一个月都没有休息日。³⁷

被访谈人也表示，他们经历过类似的加班。

问：加班多吗？

Zh 女士：加班很多，我统计过，第一年我们加了 900 多小时，第二年加了 1200 多，第三年加了 1100 多。

问：怎么算加班？

Zh 女士：每天上班够了 8 个小时之外就算加班，还有就是星期天应当休息的日子算加班。

Z 女士：按照入管局的规定，星期六和星期天都应当算加班的，但是只给我们算了星期天；还有日本规定的红日子，就是日历上规定的法定假日也算加班。按照入管局的规定，我们每年的休假日应当是 105 天，但是老板给我们的休假日只有 80 天，也就是说，有 25 天是我们的休假的日子，但他不承认，如果在这些日子上班，就不能算加班。

问：每天要工作多长时间？

L 女士：正常工作时间是 8 个小时，但是下班之后，经常有几个小时的加班时间。

问：有几个小时？

L 女士：这是不一定的，生意好的时候，五、六个小时都有，生意不好的时候，就没有加班了。下班之后，手缝比较多，平时都要做两、三个小时的手缝。

问：什么是手缝？

L 女士：手缝就是一些机器作不了活儿，像钉纽扣啊。手缝的工资是相当低的，是计件，工资算下来，还没有白天挣的钱多，一小时大概也就 130 日元左右，就合 10 块钱人民币吧。有的时候手缝活儿多，要做到六、七个小时。如果晚上六、七点钟下班，回家再做五、六个小时的手工，就是半夜一、两点钟了。

问：如果手缝工资这么低，能不能不做？

T 女士：那不行，如果不做手缝的话，老板不让加班。

问：那我选择不加班。

L 女士：如果不加班，那我们的收入就太低了，跟日本的工资标准就相差得太远了，那边的工资是劳动局规定的，必须达到那个标准。

J 先生称，在最忙的时候，他的工作时间每天长达 16 个小时，平时也长达 11

³⁵ 张哲：“日本首次认定外国技能生‘过劳死’”，《法制日报》，转自“中国劳动保障新闻网”（<http://www.labournews.com.cn/html/report/26526-2.htm>）。

³⁶ 邱敏、曾向荣：“留日研修生调查，无人身自由拿不到法定工资”，《广州日报》，转自“腾讯网”（<http://news.qq.com/a/20080102/000163.htm>）。

³⁷ 赵学亮、杨虹：“中国女研修生在日本长期加班，如厕算作休息”，“环球网”，转自“新浪网”（<http://news.sina.com.cn/c/2009-10-27/161318919513.shtml>）。

个小时。

问：能不能说说每天的上下班时间？

J 先生：我在那里最忙的时候是，早上 3:00 起床，晚上到 8:30。

问：一般的情况呢，不是特忙的时候？

J 先生：一般的时候是从早上 6:00 到晚上 6:00。

问：中间休息多长时间？

J 先生：休息一个小时。

问：就是中午吃饭的时候休息一个小时？

J 先生：对，还不到一个小时呢，中午 12:00 打铃，听到铃响出来以后，12:50 要进车间干活，50 分钟。

问：每个星期休息多少天？

J 先生：我们忙的时候，星期天休息一天，星期六要上班。

问：那算加班吗？

J 先生：星期六算加班。

问：那你说平时的那个 12 个小时，6:00 到 6:00 这个算加班吗？

J 先生：8 个小时以外算加班。但是我算过每天的工作时间，后来我去日本东京告它的时候，人家也给我算了。实际上是，早上 7:50 上班，12:00 点下班；下午 12:50 上班，5:30 下班，这一共是做 8 个小时 50 分钟，但它只给我算 8 个小时，每天多干 50 分钟，不算加班。

4、被限制人身自由

为防止研修生“逃走”和“非法就业”，派遣公司和日方雇主设置了多种限制，这些限制严重侵害了研修实习生的人身自由。

如前所述，研修实习生在出国之前，要交纳一笔押金和提供资产证明（如房产证），到日本之后，日方雇主每月还要从他们的收入中，扣留一部分作为“押金”，并要“保管”研修实习生们的护照与存折。而在日本国际研修协力机构编的《面向研修生、技能实习生的研修、技能实习指南手册》中，提示研修生、实习生在入境之后要“自己妥善保管护照，以防丢失、被盗”；还建议他们“自己保管现金、储蓄存折、印章、银行卡等。”³⁸ 显然，这些“要求”或者“建议”都不具有实际的意义。

在被访谈人出国前与派遣公司签订的合同中，也充斥着限制人身自由的条款。例如，在被访谈人 J 先生与大连 XX 经济技术合作公司签订的“合同书”中，有诸如“乙方护照和个人印章及代存工资存折自愿由日方交会社统一保管”；“休假日及业余时间不许离开研修生所在城镇”；如果违反上述规定，“将无条件接受甲方和日方的处罚，包括扣罚在国内交付的担保金、抵押的财产、在日方代存的研修费和工资部分、遣返回国等。”在来自四川成都的被访谈人与四川 XX 对外劳务合作公司签订的“研修生派遣合同书”中，对“逃逸”行为的处罚是，由派遣公司向国内的财产担保人追赔 100 万日元的赔偿金并没收在日本银行的存款。同

³⁸ 日本国际研修协力机构（JITCO）编《面向研修生、技能实习生的研修、技能实习指南手册》，第 32、35—36 页。

时，这份合同书对“逃逸”行为作了苛刻的定义，规定，单独外出或者外出时擅自离开群体，不归会社 2 天以上，视为逃逸，并且规定，以日方雇主法定代表人的签字和盖有印鉴函作为证明逃逸事实的依据，这实际上是给予了日方雇主确定“逃逸”行为的权力。

除了扣留“押金”、“保管”护照与存折等合同的条款之外，大部分日方雇主都在一定程度上限制了研修实习生的行动自由与对外联系，禁止他们“私自外出”、与在日本的同乡联系、购买和使用手机、使用公司的电话等等。例如，在被访谈人与四川 XX 外经合作公司签订的“研修生派遣合同书”中规定：“不能将研修生宿舍的电话号码告诉亲属以外的人，不能将会社以外的人带入宿舍内。如果发现，甲方将对乙方进行 10 万日元的罚款”；该合同书还使用了“连坐”的方式，规定“需要外出时，必须两人以上”；“同一会社的研修生应该互相关心、互相帮助、互相监督，发现问题马上向驻日管理人员汇报”。

需要指出的是，这些限制甚至影响到研修实习生们与家人之间的联系。尽管日本国际研修协力机构提示：“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。”³⁹ 但被访谈人表示，他们在日本期间，与家人的通话是一件“很难”的事情：

问：你们不可以外出吗？

T 女士：不可以。

L 女士：如果我们私自外出的话，会可能被老板说成是“逃跑”，会被罚款的。

问：这么多年，你们每天就是从宿舍去工厂，从工厂回宿舍，哪里也不去？

L 女士：对，我们在那里如果私自外出的话，就算你找朋友玩，都是不行的。一是不能使用手机，二是不能用电脑，三是不能同生人接触。

问：跟家里怎么联系？

L 女士：跟家里联系，厂里有一个电话，只可以打出，不能打进。

问：在日本打电话回家方便吗？

Z 女士：其实是很困难的，我们那个电话就是中国的家人也不能打进来，因为老板切断了那个打进来的功能。我们长年在外边，其实感觉是很孤单的，有的时候受了老板的气，就想跟家里人说说，但是每次打电话都要排队。我们一起的是 29 个人，每个人每星期跟家里通一次话，每次至少都要半个小时。我们经常加班，不加班也要做手缝，没有时间打电话，等休息的时候打电话，就要排队了，有的时候要排到夜里 1:00。

Zh 女士：对，我们会社规定，宿舍的电话只能打中国，而且要自己买卡，那个卡买来之后，也不能用来给在日本的老乡打电话，如果被发现了，要罚款。所以我们给在日本的老乡打电话，要跑到 24 小时便利店去打公用电话才行。

5、被强制遣返

被日本入国管理局强制遣返是研修实习生们所面临的巨大威胁。强制遣返有两种情况，一种是日方雇主违法，受到日本入管局的处罚，比较严厉的处罚是禁

³⁹ 日本国际研修协力机构（JITCO）编《面向研修生、技能实习生的研修、技能实习指南手册》，第 35 页。

止该雇主在三年内接收外国研修生，并遣返该企业已接收的研修实习生。2003年4月“中国新闻网”报道，日本关东地区拥有226家中小企业会员的“东日本中小企业经友会事业协同组合”，因在接收外国人研修生方面管理混乱、滥用制度，被东京入管局处以三年内不准接收外国人研修生的处分；同时，入管局还对该组合接收的700名研修生做了归国指导，对其中约140人的在留期间延长及技能实习生的资格更新不予批准，对70多名在留期间已经过期的研修生全部强制收容。⁴⁰有论者指出，日本政府对违规企业的处理，不仅无助于舒缓研修生的困境，反而把这些无辜的人推向更被动的境地。尽管这是对违规企业的一种惩罚，但是最大的受害者却是研修实习生们，他们因企业违规而面临被中止研修实习、强行遣返回国的命运，最终将蒙受巨大的工资损失，并成为日本政府处理企业违法行为的最终受害者。⁴¹

另一种强制遣返是指日方雇主以研修实习生“不适合继续研修、实习”为名，在雇佣合同未到期之间，将他们强行遣返回中国。这种方式带给研修实习生们的则是更为严重的损失，既包括合同未到期前的工资收入损失，也包括他们在日本工作期间，被雇主扣押的部分工资，还可能在回国之后，被派遣公司以“违约”为由追讨赔偿金，如果是这样的话，他们就拿不回在出国前交给派遣公司的那笔“押金”。

强制遣返就像悬在研修实习生们头上的一把“达摩克利斯之剑”，使他们在三年间时时感到被遣返的威胁，使他们面对日方雇主的残酷剥削与压榨而三缄其口，不敢显示出丝毫不满与反抗。被访谈人都陈述了同样一个事实，在日本期间，雇主在表示不满时最常说的一句话就是，“愿意干就干，不愿干就回国”。实际上，确有一部分研修实习生在稍事反抗或者表现出不满之后，被雇主遣送回国。令人不解的是，在中国国内，这种在高压下的忍耐之举竟被某些人赞誉作为一种“对策”，有人撰文提倡，研修实习生在日本最困难的时刻要记住两个字——“忍”、“退”，忍一下风平浪静、退一步海阔天空。⁴²

四、研修实习生的生活状况

媒体对研修实习生在日本的情况报道，主要集中于他们的劳动条件和工资待遇，实际上，他们的生活状况也差强人意，特别是日方雇主多为中小企业和家庭企业，主要分布于农林业、服装加工业和食品加工业，这些企业大多坐落在远离大城市的农村地区甚至山区，致使在这些企业的研修实习生们基本上处于半封闭的生活环境中。

⁴⁰ “日留学机构利用制度诈骗，700研修生遭遣返”，“中新网”，转自“新华网”（http://news.xinhuanet.com/edu/2003-04/17/content_836281.htm）。

⁴¹ 廖小建：“中外劳务合作与海外中国劳工的权益保护——以在日中国研修生为例”，《亚太经济》，2009年第4期，第91—95页。

⁴² 林一杭：“防范赴日研修生脱岗出走的对策”，《国际工程与劳务》2006年11期，第38—40页。

1、住宿条件

在居住条件方面，至少本报告的被访谈人认为他们的居住条件是非常恶劣的。被访谈人 J 先生说，雇主为他们提供的住所是一个废弃的仓库：

问：住的条件怎么样？

J 先生：这个跟出国前派遣公司承诺的完全两样。当时它跟我们说，过去之后，住的条件相当好，睡觉是榻榻米、房子里有电视、空调、保温设施，自己做饭，厂里给提供炊具餐具，你们自己想吃什么就做什么，还说有些生活用品根本不需要带，社长对你们怎么好啊，什么都可以提供。等我们到了会社以后，社长把我们领到他家的一个仓库，就是一个放东西的小房，里面还拴着狗，他把狗牵出来，叫我们到那里面去睡。我们进去一看，房子里到处是灰，还是我们动手自己收拾的。老板给我们炒菜的锅、吃饭的碗都是他家不要的东西，扔在外面，里面都是土和沙子，给我们的东西只有一床被褥是新的。房子里没有电视，没有洗衣机，没有冰箱，也没有洗澡的地方。洗衣机、电视机和冰箱都是在我们到了一个月以后才有的，洗澡设备也是 20 天以后，老板请他的一个邻居给我们修好的，这就是我们的居住条件。

问：你说你们住的地方是老板的一个仓库？

J 先生：对，那个仓库啊，我们进去的时候，门是关不严的，窗户也都是缝，那个缝能有一米长，宽到一个手指头能捅进去。这个仓库在路边，冬天刮北风的时候，房子里能明显地感到风。屋子的顶是那种特别薄的铁板，夏天又特别热，外面 40 度，里面就能有 45 度。

问：夏天有空调吗？

J 先生：没有。

问：冬天呢？

J 先生：冬天给我们一个油炉子。

问：那个房子的面积有多大？

J 先生：也就是 15 平方米左右。后来老板给盖了一个新的宿舍，其实就是简易房，这个新的宿舍比过去的条件好，但也比过去的那个仓库小，因为要节省空间面积嘛，盖在了走道上，只有 6 个平方米，我们三个人在里面住，每个人人均也就 2 平方米。

四川成都被访谈人的雇主位于日本东北部的山形县，她们也说雇主提供的宿舍是一个废弃的厂房：

问：说说你们住的情况，是厂里的宿舍吗？

L 女士：是厂里提供的宿舍，以前是个厂房，后来成了危房之后，车间就搬了出来，就拿来给我们研修生住，但是外面已经坏掉了，地板都塌陷了。

问：木头的？

L 女士：对，日本房子都是木头的。

问：你们住是怎么住啊？

L 女士：我们 29 个人，有 23 个人住在那间宿舍里面。

问：有多大面积啊？

L 女士：那个房子应当不到 40 平米，床是双层的。

问：冬天你们宿舍里面有暖气吗？

Z女士：没有，只有手缝房里面有一个空调。

Zh女士：有两个他们叫做“司多帕”的，就是烤火的那种，吹热风出来，放在宿舍的两边，烧的是煤油，开火和熄火的时候，有那种煤油的味道。

Z女士：遇到有的性格比较强的人，就会把它搬到自己床边，这样一来，其他人就会比较冷。再加上我们房子外面就是一块坝子，每天早上我们靠墙睡的这边特别冷。下雪的时候我们夜里经常睡不好，早上有铲雪的机器，嗡嗡地四、五点钟就开始铲，睡也睡不好。

Zh女士：它每天晚上要铲两次雪，八、九点钟铲一次，第二天早上三、四点铲一次，机器轰隆轰隆的声音就跟推土机那样吵。

2、伙食问题

令研修实习生们最为不满的是食物。按照统计数据，日本国每年人均食品支出为 3000 美元，约合 24 万日元，月均 2 万日元，这个一般标准对于那些月收入仅为 6—7 万日元的研修实习生来说，显然是难以达到的，况且他们的收入要被雇主扣除一部分用作“押金”，还要于支付实习生期间的宿舍和水电煤气费。四川成都的几位被访谈人谈到，她们每个月的饭费是 1 万日元，并且谈到了饭费的使用。

问：你们饭费是怎么用的啊？

L女士：就是老板先从我们的工资里扣掉饭费，然后把大家的饭费凑在一起，由他派人去买。

问：他们去买？

L女士：对，我们开菜单，他们去超市，菜就买来了。如果他们认为我们要买的菜太贵，钱不够，就给我们减掉一些菜。他们一周给我们买两次菜，记得有一次才花了 9000 日元，你想象一下，29 个人吃 3 天，才花 9000 日元。

问：这是怎么吃出来的啊？

T女士：那就是没菜，大家只吃那种灰面，吃得直想吐。

问：灰面是什么啊？

L女士：就是小麦粉，因为那个小麦粉比较便宜，100 多日元 1 袋，1 袋弄出来的“菜”，就够二十几个人吃了。

问：怎么把面粉弄成“菜”？

L女士：就是把灰面加些水和好，然后加上一点儿油和少量的调料，烙成饼，再把饼切成小块儿，放在锅里面炒炒，就当菜吃了。

因为工作和居住的地方远离城镇，这些被访谈人要向雇主申请派车，方可去有超市的市镇去购买日常生活用品，通常为每月一次或者每两个月一次，她们食用的米和蔬菜则由工厂主管负责购买。

问：你们的食品是怎么买的？

Zh女士：我们的米和菜钱都是在发工资的时候直接扣除了，每个月 1 万日元，然后由厂里的管理人员去给我们买。

Z女士：是这样的，如果下星期由我们两个人负责做饭，这个星期天我们必须把菜单列出来，需要买什么菜，告诉他，他给我们买回来，每周去买两次。如果他觉得不合适的，

他就不会给我们买。他从来没有告诉过我们每个月用了多少钱，还剩多少钱，用超了多少钱，这都没给我们看。

问：你们也没问过？

Z女士：问过，他不给我们看。

问：你说有些菜他不给你们买，为什么？

Z女士：不告诉你理由的，就是说你钱不够，我们说钱不够，拿证据给我们看啊，又没有，就是不拿给你看。

问：你们为什么不自己去买？

Z女士：我们跟厂里面要求过很多次，说我们自己去，这个星期谁当班，派两个人去买菜，厂里开车送我们去。但是我们争取了很多次，这样的机会都没给我们，我想老板是怕我们出去就跑掉了。

由于负责买菜买米的日方管理人员随意支配被访谈人的饭费，最终导致了一场“米”的风波，从被访谈人讲述的过程，也可以了解到她们艰苦的生活环境。

Z女士：我们跟老板的关系搞僵，其中一个原因是米的问题。每年都有几次吃到那种半生不熟的米。

问：这是怎么回事？

Z女士：第一次我们遇到这种情况正好是我当班做饭，早上起来，我淘米的时候，就发觉那个米不对，我就拿那个米，找管我们生活的主任，告诉他这个米质量不好，因为跟平时吃的米比起来，颜色都不一样。我说你看能不能给我们换一换？他说不能，你们先煮着吃。我们煮了以后，就觉得那个米煮不熟，那天中午大家都没吃饭。我们想中午的米饭都没人吃，晚上就肯定不能煮了，煮了也是浪费，就把本来准备晚饭的米泡在锅里没有煮。下午四、五点钟的时候，那个管事的日本人来到宿舍，把米倒出来，用我们原来盛米的杯子量了一下。我们煮饭的锅每次可以煮 10 杯米，因为那天我们中午就把那个米泡了，经过几个小时，肯定涨大了，他一量有 13 杯，就埋怨我们下米太多了，说那个米没问题。我说你要是认为能吃，你就帮我们煮一下，然后他帮我们煮了一锅，煮好后，他用手沾了一点，就说还是能吃的。但是我们实际上真的没法吃，因为吃到肚子里，肠胃觉得很不好受。

问：为什么会出现生熟不一样的问题？

Z女士：因为他买来的那个米里面，是好米次米掺在一起的，这样一来，煮熟的时间不一样。

问：好米和次米怎么掺在一起了？

Z女士：他是把那种价格低质量差的米放一部分到好米里面，这样当然可以少花一部分钱，因为我们每个月的饭费都是交给他代买米菜的，他从来没有跟我们结算过。

Zh女士：为这个事情，我们有一个星期都没有吃米饭，我们把那个米拿给工厂的日本工人看，问你们是不是也吃这种米，日本的工人说他们不吃这种米，这种米是拿来喂猪、喂鸡的。最终因为我们实在吃不了，老板就只好妥协了，给我们买了一部分好一点的米，掺在原来的那个米里，最后还是把它吃了。也正是因为我们把这个情况告诉了厂里的日本人，老板就觉得我们给他丢了面子，对我们非常不满。

日方雇主的侵权行为对研修实习生的身心造成了不同程度的伤害，以下是媒体公布的一些研修实习生死亡数据，由于数据出处不同，存在数据不一致的缺陷，但读者可以从中看出，研修实习生们的人身安全和生命正在受到严重的威胁。据日本国际研修协力机构公布，在 2008 年 4 月至 2009 年 3 月的一年里，共有 34

名外国研修技能实习生在日死亡，其中 22 人为中国人；在 34 人中，有 16 人死于心脏和大脑疾病，包括 9 名中国人，其中 5 人还不到 30 岁。该报告还称，外国研修实习生因大脑和心脏疾病死亡的比例较同龄日本人高出一倍。⁴³ 另据日本厚生劳动省的调查数据，2009 年有 27 名外国研修技能实习生在日本死亡，其中 21 人为中国人，死者大多数年龄在 20 至 30 岁之间。⁴⁴

五、研修实习生与雇主的劳资纠纷

尽管大多数研修实习生慑于强制遣返的压力，在自身权益受侵害时会采取忍让的态度，但他们之中的一些人在无法忍受的时候，也会与日方雇主发生正面的冲突，或者通过出走、停工、投诉等方式，将这些劳资纠纷公布于众，以引起社会的关注并争取日本当地工会的帮助。我们无法找到有关这类劳资纠纷的统计数据，不过媒体透露的数字也非常惊人，据称，在日本四国地区的德岛等四县开设了一家“外国人劳动咨询所”，该所开设后的一年间，前来咨询的都是中国研修实习生，共受理咨询个案 119 件，其中与未支付工资或加班费等相关的咨询案为 63 件，占个案一半以上。⁴⁵

1、日方雇主的“不正行为”

日本国政府对日方雇主的“不正行为”早有严格的规定，在 2007 年 12 月 26 日日本法务省颁布的《关于研修生及技能实习生入国、在留资格管理指针》中，重新确认了“变相克扣津贴与工资”等八类“不正行为”。可能是因为重新确认了“不正行为”，致使近年来这类行为的个案高居不下。据日本法务省的统计，2003 年被认定有“不正行为”的企业为 92 家；2004 年为 210 家；2005 年为 180 家；⁴⁶ 2006 年为 229 家，⁴⁷ 在 2007 年，由日本法务省认定的“不正行为”个案急增到 562 件，涉及 449 家企业，是 2006 年个案的两倍。⁴⁸ 2008 年，日本法务省共认定 549 件“不正行为”，涉及 452 家企业，其中有 169 件是周末和夜间要求研修实习生加班的“规定外劳动”，另有 155 件是不支付最低工资等“违反劳动关系法规”的行为；⁴⁹ 2009 年，认定 444 件“不正行为”，涉及 360 家企业，其中，有 123 件是不支付工资和危险作业等“违反劳动相关法规”的行为，121 件是周末和夜间要求研修实习生加班的行为。

50

⁴³ 乔聚：“日华媒披露中国研修生维权经历，过程艰难曲折”，“中国新闻网”

（http://www.china.com.cn/international/txt/2009-07/21/content_18177363.htm）。

⁴⁴ 张超：“日首次认定外国技能生‘过劳死’，中国实习生蒋晓东之死揭开冰山一角”，“法制网 — 法制日报”（http://www.legaldaily.com.cn/index_article/content/2010-07/13/content_2194696.htm?node=5955）。

⁴⁵ 张玥：“日本四县一年涉中国研修生案逾百，劳资纠纷突出”，“中国新闻网”

（<http://www.chinanews.com/hr/hr-yzhrxw/news/2009/11-30/1991834.shtml>）。

⁴⁶ 张石：“日本无良企业践踏研修生权益，官方发文声言惩治”，“中国新闻网”

（http://news.xinhuanet.com/overseas/2006-08/25/content_5005124.htm）。

⁴⁷ “日入管局：2007 年度研修生接收企业违规案倍增为历史最高”，“中华人民共和国驻日本大使馆经济商务参赞处网站”（<http://jp.mofcom.gov.cn/aarticle/jmxw/200805/20080505565131.html>）。

⁴⁸ 数字来源：中国对外承包工程商会编《中国对外劳务合作发展报告 2008—2009》，第 31 页。

⁴⁹ 陈桓：“四百余日本企业对外国研修生存在不正当行为”，“中国新闻网”，转自“腾讯网”

（<http://news.qq.com/a/20090410/000792.htm>）。

⁵⁰ 刘怡祥、远藤英湖：“华媒深度剖析华人过劳死事件，拷问日本研修制度”，“中国新闻网”

以上数据仍然难于说明日方雇主“不正行为”的真实情况，根据被访谈人的介绍，日方雇主针对政府机构的检查，有自己的一套对付手段，这套手段掩饰了雇主们的“不当行为”。

Z女士：我们是11月17号到日本的，18号就有一个集体的研修会，研修会的一个主要内容就是教我们怎么撒谎。

问：这是怎么回事？

Z女士：因为我们的工资跟日本入管局规定的那个标准是相差很大的。当天所有新到日本的研修生聚在一起开会，开会的地方有一个大屏幕，然后他们就告诉我们要遵守什么规定。

问：一共有多少项规定？

Z女士：100多条。当时上面就有人告诉我们，如果有入管局或者劳动局的人来检查的时候，要按照工资标准告诉他们我们在这里拿多少工资，比如说，我们第一年研修生津贴规定的是65000，我们必须告诉他们就是65000。还有就是“有没有加班”问题，要说“没有加班”；“有没有做手缝”，要说“没有做手缝”。到最后的时候，老板为了应付上面的检查，让我们说假话，就给了我们一张单子，上面全部都是针对入管局问题的答案。

Zh女士：那上面的信息全都是假的，就是教我们怎么回答入管局提出的问题，就是说，如果有人问你，你的工资是多少，你就按照那张单子上面的数字告诉人家。

2、劳资纠纷的解决途径

在2003年初，中国对外经济贸易部编辑发行了一本名为《出国劳务必读》的小册子，其目的是“为了普及出国劳务基本知识，使劳务人员了解国家对外劳务合作的有关政策，明确自身的权利和义务，增强自我保护和防范风险意识。”⁵¹在这本小册子中，对“在外工作遇到困难怎么办”这一问题，是这样回答的：

“您在国外工作时，难免会遇到一些问题。如雇主没有按照合同提供生活设施、拖欠工资、加班费，甚至受欺负打骂等；还可能发生伤亡、自然灾害或者战争等紧急事件。发生上述情况时，您可以通过如下办法保护自己的权益。一、您与雇主的矛盾，可以根据和雇主签订的《雇佣合同》与雇主进行交涉，也可以向当地的有关部门反映；或向经营公司及经营公司在当地的代表反映，由他们根据和雇主签订的《对外劳务合作合同》与雇主进行交涉，或参与共同协商解决问题。二、如果您与经营公司之间产生问题和纠纷，要根据双方签订的《外派劳务合同》协商解决，或按照国内的法律法规和政策，通过法律程序解决。三、通过自己或经营公司均无法解决的重大问题，您可以向我驻在国大使（领）馆或者代表机构反映问题，寻求帮助或者进行咨询。”

显然，这些“困难”都可能引起研修实习生与日方雇主之间的纠纷，那么，对外经济贸易部对这些纠纷提出的解决途径至少有五条，即，（1）研修实习生自己依据雇佣合同找雇主交涉；（2）向日本当地政府机构反映；（3）向经营公司（即派遣公司）反映，由公司负责交涉；（4）通过法律程序解决；（5）向中国驻日本使（领）馆反映，寻求帮助。

以上五条途径看起来都可以有效地解决研修实习生与日方雇主之间的劳资

(<http://www.chinanews.com.cn/hr/2010/07-15/2403253.shtml>)。

⁵¹ “出国打工用《出国劳务必读》”，“中国网”(<http://www.china.com.cn/chinese/kuaixun/265304.htm>)。

纠纷，但根据我们了解到的情况，这些途径并非完全可行。就第（1）条途径来说，大部分研修实习生们怯于强制遣返的压力，加之语言方面的障碍，很难自己直接找雇主交涉。第（2）条途径也受到诸多限制，除了语言障碍外，大部分研修实习生并不熟悉当地的社会环境，加之雇主对外出的限制，使用互联网和电话的限制等等，也使这一途径形同虚设。再看第（4）条途径，尽管日本是一个法制健全的国家，对研修实习生的权益有着完善的法律保障，但在诉讼之前他们要预交一部分律师费，这笔高额的费用也足以让他们望而却步。⁵²

至于第（5）条条途径，即向中国驻日本使（领）馆反映问题，寻求帮助，并非没有可能与先例，媒体亦对此有所报道。例如，2009年4月，中国驻日本大使馆参赞兼总领事利用到日本福岛县进行领事巡视的机会，看望了在那里的中国研修生。⁵³ 2010年1月初，来自中国东北的十位实习生因被日本一家建筑公司拖欠巨额工资，在住地打出抗议的横幅，引起日本媒体的关注。此后，中国驻日本大使馆积极介入，派代表到他们的住地看望，并表示，将寻求中国实习生向日方公司讨薪事件的妥善、合理解决。⁵⁴

但上述报道仅限于个别情况，有中国驻外使馆的官员告诉记者，除非中国劳工找上门来，使馆一般不主动介入当地的劳资纠纷，而且使馆也无法代表任何一个工人或工人团体与驻在国政府交涉，而只能原则性地要求该国企业和劳动部门遵守法治，保障工人权益。⁵⁵

另据中国外交部发布的《中国境外领事保护和服务指南（2007年版）》，领事官员不可以参与仲裁或解决经济、劳资和其他民事纠纷。就“当您在居住国受到雇主不公正对待或工资被雇主无故拖欠时，如何处理”这一问题，该《服务指南》的答复是“您应当依据合同及当地有关法规与雇主协商解决。如协商未果，您可向当地法院提起诉讼。您可同时请求领事官员为您提供当地律师、翻译名单。领事官员将会向您介绍所在国一般的法律信息。”⁵⁶ 而在外交部2003年版的《中国境外领事保护和服务指南》中，曾经提到“当您的合法权益在所在国受到侵犯，当您与他人发生经济、劳资等民事纠纷或涉入刑事案件，并已通过法律途径维护自己的权益时，您可向中国驻外使、领馆反映有关情况，请求使、领馆提供必要的协助”；这些“协助”包括“提供初步的法律咨询，对如何在当地进行法律诉讼予以一般性指导；应要求推荐当地律师、翻译；视情旁听法庭审理。”⁵⁷ 显然，在2007年版的《服务指南》中，外交部取消了向已经寻求法律途径解决劳资纠纷的当事人提供“必要协助”中的上述协助内容，将“必要协助”仅仅限于“提供当地律师、翻译名单”和“介绍所在国一般的法律信息”。

当上述五条途径中的四条对解决研修实习生与日方雇主的劳资纠纷难以发生效果之后，剩下的只有第（3）条途径，即，向派遣公司投诉，由公司负责交

⁵² 张哲：“海外维权新样本：中国工人加入日本工会”，“南方周末网”（<http://www.infzm.com/content/36284>）。

⁵³ 蒋丰：“中使馆‘关口前移’，看望研修生意义非凡”，“中国网”

（http://www.china.com.cn/overseas/txt/2009-04/15/content_17612124.htm）。

⁵⁴ 阿南：“中国赴日研修生投诉讨薪被开除，驻日使馆已介入”，《广州日报》，转自“大洋网”

（http://news.dayoo.com/world/201002/03/61965_100896300.htm）。

⁵⁵ 张哲：“海外劳务纠纷的难题”，“南方周末网”（<http://www.infzm.com/content/36285>）。

⁵⁶ “中华人民共和国外交部网站”（<http://ke.china-embassy.org/chn/lsfw/lsbh/t205631.htm>）。

⁵⁷ “外交部公布《中国境外领事保护和服务指南》”，“中国新闻网”

（<http://news.sina.com.cn/c/2003-05-12/1348116016s.shtml>）。

涉。而媒体的报道和我们的访谈均证实，这条途径恰恰是最不可行的，并可能非但无法解决纠纷，反而使研修实习生们在回国之后，权益继续受到侵害。

3、派遣公司的立场

无论是日本还是中国的法律，均要求派遣公司承担解决研修实习生劳资纠纷的主要角色，或者说，将它们置于纠纷调解人的位置。现在看来，法律对此类公司的角色定位显然是错误的。

从经济利益的角度看，派遣公司与日方雇主有着直接的经济利益合作关系，前者要由后者提供输送劳动力的“出口”；后者则要前者为其找到可供驱使的劳动力。基于这种利益合作关系，在研修实习生与日方雇主发生劳资纠纷之后，中国的派遣公司一般都会采取偏袒雇主、压制研修实习生的立场，因为这关系到派遣公司输出劳动力的“出口”是否“通畅”，也关系到派遣公司在日方雇主心目中的“信誉”。日方雇主也正是看到了中国派遣公司的基本立场，才能够大胆地置本国法律于不顾，不断实施侵害研修实习生权益的行为。这样一来，研修实习生们在劳资纠纷中就完全处于孤立无援的状况之中了。

按照中日两国政府的要求，中国派遣公司对在日本的研修实习生们负有一定的责任，例如，在日本国际研修协力机构编的《外国人研修、技能实习制度派出单位的派出手册》中，要求派出单位，在送出研修实习生之后，必须对研修、技能实习状况加以掌握，并关注接收工作是否按照与接收单位所签协议的内容展开。该《手册》希望派出单位的负责人定期到日本，与研修实习生进行接触；如果研修实习生人数很多，则希望派出单位考虑设置驻地事务所和驻地人员等。该《手册》还要求派出单位为留守家属提供支援，包括：就研修实习生的健康状况以及在日本生活的情况向留守家属提供信息。⁵⁸

以上要求并没有得到中国派遣公司的回应。据被访谈人称，他们在出国之后，派遣公司就很少再与他们联系，而且对他们反映的问题，也尽量回避，不予解决。

问：你们出去之后，这边的派遣公司跟你们还有联系吗？

Z女士：平常都没有，只是我们有时候会向他们反映一些情况，但是我们反映的问题都没有得到实际上的解决。他们从来不主动跟我们联系，除了要我们打钱回来，把钱打到它公司的时候，那个时候，公司就给我们发一个传真到老板那里，平时我们都没有什么联系。

问：在你们离开中国之前，公司说过没说过，当你们在日本出现什么问题的时候，可以找他们。

T女士：说过，但是我们反映了问题之后，他们也不会理我们的。

L女士：我们给他们打过N次电话，可他们都是批评我们不对，错误在我们，他们不会给我们解决实际问题的。

问：他们是不是定期要派人去看你们？

T女士：没有。他们只来过一次，是前年日本那边有个聚会的节日

⁵⁸ 日本国际研修协力机构（JITCO）编《外国人研修、技能实习制度派出单位的派出手册》，第33、41页。

L女士：那次公司的人过来了，是因为我们大家都找公司的总经理和他的老婆，他老婆常驻日本，但是我们见不到的。因为我们反映得过于强烈，他们两口子就一起过去了。当时他们也跟我们信誓旦旦地保证了，我们以后的加班会怎么样，我们的待遇会好一点，可是他们走了之后，还是那个样子，而且一天不如一天。那个时候我们闹情绪，他们过去说是解决嘛，可是后来还是不了了之了。

问：在日本国际研修协力机构编的一本手册中，我看到要求派遣公司向你们的家属提供你们在日本的信息，他们跟你家属联系了吗？

J先生：这个怎么说呢，就是富丽堂皇的一句话，就是说好听的话吧，就是敷衍我们。

问：那你出国以后，他们有没有跟你父母联系过？

J先生：刚到日本的时候，联系过一次，他们就是把我到了日本这个事儿通知我父母了。等到后来我们工作以后，加班费给的少，加班时间不给算，住宿条件不好，这些不好的事情，他们根本就不跟我父母说了。而且他们还告诉我们，你们要好好干，愿意干就干，不愿意干就回国，就这么说了，就不负责了，就不管了。

在上个世纪90年代初，中国政府对派遣公司在承担劳务人员权益保障方面，已经提出了“谁派出、谁负责”的原则，在劳动部1992年11月26日发布的《境外就业服务机构管理规定》中，要求当时的“境外就业服务机构”在境外雇主不履行聘用合同、损害境外就业人员权益时，“协助境外就业人员通过调解、仲裁、诉讼等程序维护自身利益。”在1994年10月25日对外贸易经济合作部、劳动部发布的《关于切实加强保护外派劳务人员合法权益的通知》中，要求“我外派劳务人员的合法权益受到侵害时，外派劳务企业应根据劳务合作合同规定与境外雇主进行交涉，及时解决。”在2010年8月国务院法制办公室发布的《对外劳务合作管理条例（征求意见稿）》中，也提出，“对外劳务合作企业应当建立与劳务人员和境外雇主的沟通机制，及时了解和解决劳务人员的诉求，发现境外雇主违反当地法律法规或者不履行合同约定的，应当及时要求境外雇主予以纠正。”事实上，在保障劳务人员的权益方面，中国政府一直将其视为派遣公司一项主要职责。

而实际上，派遣公司与日方雇主具有共同的利益取向。由于对外劳务输出给派遣公司带来了巨大的利润，给输出地区官员带来了良好的政绩，加之国内劳动力市场的工资增长缓慢且劳动力供过于求，致使日本的研修实习生市场成为日方雇主的“买方市场”，并引发中国对外劳务输出行业内的激烈且恶性的竞争。派遣公司之间竞相降低劳动力的价格，最终将竞争的成本全部落在了研修实习生们的身上。这也正是他们所得收入与出国前派遣公司承诺的收入不符、劳动条件恶劣、生活水平低下的一个主要原因。

因此，出于经济利益方面的考虑，派遣公司在研修实习生与日方雇主发生劳资纠纷之后，普遍会在偏袒日方雇主的同时，压制研修实习生的不满。2009年7月，“中国新闻网”转登了一位研修生给《日本新华侨报》写的感谢信，信中称，她们三位来自浙江的研修生在与日方雇主发生劳资纠纷后，遭到解雇。在被解雇之后，她们获得了该报社以及一些中日人士的帮助，将雇主诉至法院。信中还提到，派遣公司在得知她们被解雇之后，只与她们联系过三次，“每次都是让我们回国，连骗带吓，见我们还要去法院，就再也没联系我们，打外派员电话也不

接。”⁵⁹ 在2008年6月蒋晓东因“过劳”死亡后，他的妹妹多次到江苏省靖江市，找派遣公司交涉办理后事，但该公司的负责人称，研修生在日本都入了保险，出事后都由保险公司负责，他们只负责协调，后来，该公司负责人索性躲了起来，手机再也无法打通。⁶⁰

被访谈人J先生在与日方雇主因工作时间、加班费、有薪休假等发生纠纷之后，也曾求助他的派遣公司，但遭到拒绝：

问：在你与老板发生纠纷的时候，这边派遣公司是什么态度？

J先生：派遣公司态度非常强硬，发生这些事以后，我就向派遣公司反映，但公司说不管，他们说，你人到了日本之后，就不在他们的管辖范围之内了，他们只负责把我送到日本，其他的事儿就不管了，这跟来日本之前他们说的完全是两回事了，改口了。他们还跟我说，你这个官司打不赢的，你是在日本无理取闹，你要是个明白人，就赶快回国。

4、日本工会的协助

以上分析说明，中国政府为研修实习生们设计的五条劳资纠纷解决途径基本上都是行不通的，一旦发生纠纷，研修实习生们立即陷入孤立无援的境地。幸运的是，他们中间的一部分人得到了日本当地工会的协助。这些研修实习生们在获得工会可以帮助他们解决劳资纠纷的承诺之后，加入了工会，此后，由工会派出代表与雇主交涉，为他们追讨应得的权益。

据媒体报道，2007年，三名来自江苏的研修生在与日方雇主发生劳资纠纷之后，加入了日本福田市的福山蒲公英工会。在此后的一个月里，该工会负责人与日方雇主进行交涉，为她们追讨回400多万日元的工资。⁶¹ 2009年10月，在日本长崎县岛原半岛一家女性内衣缝制公司工作的五名中国女研修生向当地劳动基准监督署提交申告书，状告雇主强迫她们加班且加班工资过低。此前，她们的情况得到了长崎县一家工会的关注，为了通过劳资谈判的方式解决问题，她们加入了这家工会，并由工会与雇主进行了长时间的交涉。⁶² 2009年10月18日，在日本宫城县多贺城市出现第一个由中国研修生自发成立的工会——日本劳动评议会仙台支部。⁶³

来自四川成都的被访谈人在与日方雇主发生劳资纠纷之后，也找到了日本岐阜一般劳动组合茨琦支部，并加入了该工会。此后，该工会委派外国人支部的一位特别执行委员与雇主进行交涉。经过该工会干部的反复交涉，最后日方雇主分别向被访谈人支付了125万日元作为解决金。以下是被访谈人讲述她们与该工会联系的过程：

⁵⁹ 乔聚：“日华媒披露中国研修生维权经历，过程艰难曲折”，“中国新闻网”（http://www.china.com.cn/international/txt/2009-07/21/content_18177363.htm）。

⁶⁰ 宋长振：“赴日研修生蒋晓东的‘过劳死’调查”，“中国商报网”（<http://www.cb-h.com/news/gc/2010/7/19/107192068G670GHAI30896.html>）。

⁶¹ 田磊：“赴日研修女生返乡记”，《南风窗》，2007年第22期，第50—54页。

⁶² “上厕所被扣，中国女研修生状告日企”。“中国评论新闻网”（<http://www.tourtw.org/doc/10111/7/0/101117028.html?coluid=49&kindid=974&docid=101117028&mdate=1028091143>）。

⁶³ 孙盈：“在日中国研修生遭遇‘严冬’，维权案件明显增多”，“中国新闻网”（<http://www.chinanews.com/hr/2010/12-22/2737538.shtml>）。

问：你们是怎么找到当地工会的？

Zh女士：是通过我们在日本的老乡。我们公司是不允许使用电脑和手机的，宿舍里面的电话也只能打出去，不能打进去，而且不能与日本其他地方通话，这样我们就没有办法跟外面联系。但是我们成都的老乡有人在日本其它城市，大家就写信联系，我就把我们这种情况告诉了那位老乡，她说你们可以找工会，就加入工会吧。我们就想，可能工会能为我们找回一点利益吧？我的老乡在那边能上网，她在网上查到了这个工会的网址和联系电话。我们就用便利店的电话与工会联系上了。联系上了之后，那位工会干部非常热心，他让我们把详细情况写一封信寄去。我们几个人就把这个事情的前前后后，还有工资和考勤卡，加班费是多少钱一个小时，还有做手缝的时候是多少钱的工价等等，给他列了一个详细的单子，就这样联系上的。

日方雇主一直强烈反对和禁止研修实习生加入当地的工会，他们认为这是一种严重的“违约”行为。2007年5月，五位在日本茨城县内一家缝纫工厂的中国研修实习生因加入日本工会被强制遣返回国，她们在日本期间因无法忍受低工资和长期的加班而寻求当地工会的帮助，当工会代表与日方雇主谈判的时候，雇主将她们遣送回国。回国之后，派遣公司又以“违约加入日本工会”为由，拒绝发还每人1.5万元的“抵押金”。⁶⁴

中国的派遣公司也一直禁止研修实习生们加入工会，在出国之前的培训中，有些公司就已经明确禁止他们加入日本当地的教会和工会；在发现有人加入工会之后，则要求他们退出。⁶⁵ 在前述三位来自江苏的研修生加入了日本福山蒲公英工会之后，派遣公司多次警告其家人，说她们“在日本参加了黑社会组织”，并要求家人劝她们赶紧回来，否则在日本会惹出大麻烦，甚至再也回不来了。⁶⁶

5、回国后的遭遇

当研修实习生在日本工会、旅日华人和其他热心人士的支持下，从日方雇主手中追讨回部分权益之后，他们很可能因而触及派遣公司与日方雇主的合作利益或者“破坏公司的形象”，这样，他们在回国之后普遍被派遣公司诉至法院，进而陷入另外一场冗长的诉讼之中。

作为原告的派遣公司经常以“脱逃”、“出逃”、“逾期不归”等事由向所在地法院提起诉讼，要求作为被告的研修实习生支付违约金。例如，当前述三位来自江苏的研修生获得日方雇主支付的400多万日元工资回到家乡后，马上接到了当地法院发来的传票，派遣公司状告她们违约，要求分别支付20万元人民币的赔偿金。⁶⁷ 2008年5月，四位来自浙江省金华市的研修实习生成为被告，她们在日本研修期间，因为不堪忍受恶劣的劳动条件而出走，两名研修实习生在被遣送回国之后（另外二人去向不明），被派遣她们的浙江省对外服务公司告上法庭，要求每人支付违约赔偿金10万元人民币。⁶⁸

⁶⁴ [日]安田浩一：“华人故事：在日中国女研修生加入工会后的遭遇”，石爽译，“中国新闻网”（<http://www.chinanews.com/hr/2010/09-07/2517003.shtml>）。

⁶⁵ 张哲：“海外维权新样本：中国工人加入日本工会”，《南方周末》（<http://www.infzm.com/content/36284>）。

⁶⁶ 田磊：“赴日研修女生返乡记”，《南风窗》，2007年第22期，第50—54页。

⁶⁷ 田磊：“赴日研修女生返乡记”，《南风窗》，2007年第22期，第50—54页。

⁶⁸ 古其铮：“浙江4名女研修生被中介骗至日本，不堪重负出逃”，“华商网”

本报告的被访谈人均有类似经历。J 先生在与日方雇主发生劳资纠纷后，曾办理了签证延期手续以处理纠纷。他在于 2010 年 1 月 17 日回国之后，即遭派遣单位——大连 XX 经济技术合作公司起诉，该公司提出的诉讼事由是，J 先生没有按合同规定按期回国，属于严重的违约行为，应当支付 45000 元人民币的违约赔偿金。

四川成都的被访谈人在雇佣合同临近期满时，与日方雇主发生劳资纠纷，由当地工会代表她们与日方雇主进行谈判。在谈判期间，经雇主同意，工会将她们转移到工会的救助所暂住，雇主并派车将她们的行李送至救助所。她们在获得日方雇主支付的解决金后，于 2009 年 11 月 20 日回国。而她们的派遣公司——四川 XX 外经合作公司在 11 月 16 日就将她们诉至成都市某区法院，诉状中称，她们在“未经原告及从事技能实习单位的同意时离开，构成合同约定的逃逸行为，应承担违约赔偿责任”，并要求她们每人支付 7 万元人民币的违约赔偿金。法院则在接到诉状之后，冻结了她们的银行账户。

在这类诉讼案件的审理过程中，由于作为原告的派遣公司均对当地劳动力输出和经济发展做出过一定的“贡献”，故当地政府往往会给一审法院的主审法官施加压力，要求他们做出有利于原告的判决。例如，在成都市某区法院对上述诉讼个案的审理中，法官对被访谈人的代理律师讲，他只能做出有利于四川 XX 外经合作公司的判决，因为这是当地政府官员的要求，如果对几位被告不予以处罚，将会影响以后该地区的对外劳务输出，并给四川 XX 外经合作公司对研修实习生的管理带来负面的影响。⁶⁹此后，借助日方雇主出示的伪证，该案主审法官作出了被告分别支付 3 万元人民币违约赔偿金的一审判决。这类判决显然严重背离了公平正义、保护弱者的审判原则。

六、结论与建议

从本报告的上述分析中，我们可以将导致中国研修实习生权益受到侵害的主要原因归纳以下几个方面。

第一，研修制度完全是日本政府基于劳务输入需求而建立的制度。在日本人口负增长、社会存在巨大劳动力缺口的情况下，这一制度满足了劳动力市场的需求和经济发展的需要。同时，日本政府囿于现行法律奉行的禁止雇用“单纯劳动者”（无特别技能的一般劳工）的外籍劳动力的原则，不愿意向外国开放国内的劳动力市场，从而使研修制度成为一种短期的、纯粹输入劳动力的权宜之计，使研修实习生真实的劳工身份被异化为“非劳工”。如此一来，日本政府就难以对这种实际上的劳动力输入形式进行明确、完善的法律规制，从而形成了制度本身的严重缺陷。

第二，所谓的研修实习生实际上就是日本国输入的廉价劳动力，在缺少法律保障的前提下，他们本身不具备日本本国劳动者的合法资格，在 2010 年 7 月日本修改《入管法》和实行新的技能实习生制度之前，他们所受到的法律保障大大

（http://www.hsw.cn/news/2008-05/30/content_6985174.htm）。

⁶⁹ 对此案代理律师的访谈笔录（2010 年 3 月 7 日）

低于从事同一行业的日本国劳动者，这种劳动者在日本劳动法律面前的差异是导致日方雇主侵权的根本原因。

第三，研修实习生们远离中国，在日本期间面临法律知识、社会交往、语言沟通、地理环境等多种障碍，这些障碍一方面为日方雇主提供了剥削的便利，一方面迫使研修实习生们面对雇主的权益侵害，只能被动防御和忍受。在研究中，我们发现，很多劳资纠纷是在研修实习阶段接近尾声的时候发生的，这说明，研修实习生们在忍耐了三年之后，对雇主的不满已经积聚到了爆发的临界点。

第四，日本的中小企业是研修实习生的主要需求者，这些企业通常集中于种植、纺织、制衣、建筑和食品加工业，这些行业均因其劳动繁重、工作环境恶劣和高职业危险而在日本国内的劳动力市场中出现了供需的缺口，这样就决定了研修实习生们普遍处于恶劣的工作条件之中。加之日方雇主不会因工作条件恶劣而支付高工资，致使研修生们大部分要面对工作时间长、工资低、工作条件差等多重压榨。而且，由于这些中小企业多远离大城市，有些甚至在山区，这也使研修实习生们常年处于一种与外部隔离的环境中，难以获得日本当地政府和机构和非政府组织的关注与协助。

第五，研修生与中国派遣公司、日方雇主签订的不对等合同、在赴日本之前向派遣公司缴纳的“押金”和资产证明、在日本期间被雇主强行扣押的部分工资等等，最终加重了“强制遣返”这把“达摩克利斯之剑”的分量，致使研修生们因惧怕三年的劳动所得化为乌有，害怕给担保人带来麻烦，对日方雇主的剥削不得不逆来顺受。

第六，目前赴日研修实习生的权益保障所面临的主要问题是，他们在日本受雇期间，有关其切身利益的主要事项，诸如，工资标准与支付方式、劳动条件、工作时间与休息时间、职业安全卫生、社会保险等方面均要由中国派遣公司与日方雇主确定，即使他们在出国之前就与日方雇主签订了雇佣合同，这类合同也属于制式合同，他们根本没有谈判的余地。这种状况造成的直接后果是，研修实习生在日本履行了一个劳动者的基本义务的同时，却无法要求日方雇主承担相应的义务，在他们的权益受到侵害的时候，要由派遣公司出面争取权益，而对这些处于激烈竞争环境的派遣公司来说，为外派劳务人员争取权益又是一种避之不及的事情，这也是研修实习生们在与日方雇主发生纠纷之后，派遣公司不会积极提供帮助的主要原因。

从以上结论可以看到，赴日研修实习生的劳动权益保障并非是一个在中国境内就可以解决的问题，进一步讲，研修实习生受雇于日方雇主，他们在日本期间是与日本雇主之间具有雇佣关系的，这种关系要受到日本国劳动法律的规范。从这一点看，保障研修实习生的劳动权益，关键在于日本国劳动法律的调整和日本政府有关部门对雇主执行法律的监察。2009年7月日本国会修订《入管法》和2010年7月日本政府更新研修制度的举动，也使人们看到了研修实习生劳动权益问题得到解决希望。

然而，基于输入廉价劳动力的动机，日方雇主是否能够严格执行新的法律则另当别论，今后在日本雇主与研修实习生之间的劳资纠纷也在所难免。因此，在中国方面，如何保障赴日研修实习生的劳动权益，还是一个需要解决且有所作为的问题。自本世纪初以来，中国国内媒体与学术界一直对赴日研修实习生的劳动

权益保障问题予以关注与评论,并从多个角度分析了导致这一问题的原因,包括,中国方面对劳务输出缺少高层次法律规范、缺少统一的管理体制、一些对外劳务合作企业为牟利而有欺诈行为等等。在原因分析的基础上,进而提出了由中央政府或者最高立法机构颁布法律、建立和完善管理体制、打击非法劳务输出公司等建议。

诚然,这些分析与建议具有一定的价值,但由于研修实习生与日方雇主的劳资纠纷是发生在日本境内的,仅在中国境内进行法律政策的调整和管理制度的完善,仍然难有解决现实问题的功效。根据本报告的分析,在中国方面,要维护赴日研修实习生的劳动权益,关键是建立有效的信息沟通渠道,以使外派劳务人员能够在权益受到侵害的时候,获得来自当地和中国国内人士与组织的协助,从而使他们脱离在海外孤立无援的境地。基于这一思路,应在加强中日两国政府合作,并赋予中国驻日本的使(领)馆对研修实习生的救济功能的同时,建立中日两国工会的协作工作制度,发挥民间的救济作用。

在此,我们建议,在中国外派劳务人员数量逐年增加的情况下,中华全国总工会应将这类劳动者纳入其权益保障的范围,并分三个阶段,对外派劳务人员提供权益保障:

出国之前。全总应要求劳务输出的主要地区(如山东、广东、上海、江苏、辽宁、四川等)的省级总工会建立外派劳务人员维权的专职机构,负责吸纳外派劳务人员加入工会,并代表他们与派遣公司就国外的雇佣条件进行谈判,或者对他们与派遣公司签订的劳务派遣合同、与国外雇主签订的雇佣合同予以审查。

在国外受雇期间。省级总工会的维权专职机构应与本省劳动力的主要输入国(如日本、新加坡、俄罗斯、韩国等)的工会建立会际协作关系,委托当地工会受理中国外派劳务人员的投诉,并为他们提供劳资纠纷诉讼方面的协助。同时,此类专职机构也可以开通电话热线和电子邮箱,直接受理外派劳务人员的投诉,并提供解决劳资纠纷的协助。在发生群体劳资纠纷之后,省级工会的专职机构应派人赴纠纷发生地,协助当地工会维护外派劳务人员的权益。

回国之后。本报告已经指出,当外派劳务人员回国之后,他们因与外国雇主之间的劳资纠纷而被派遣公司诉至法院。在这种情况下发生之后,省级工会的专职机构应延伸其维权职能,为外派劳务人员提供法律方面的协助,并作为他们的诉讼代理人,为他们争取应得的权益。

中国国家主席胡锦涛在 2006 年中央外事工作会议上讲话时强调:“要适应中国企业和人员大量走出国门的新形势,依法维护中国海外机构和人员的安全和合法权益。⁷⁰那么,中华全国总工会应将维护工人权益的职责扩展到海外,应在国际劳务合作领域有所作为。

⁷⁰ “中央外事工作会议在京举行,胡锦涛作重要讲话”,“新华网”
(http://news.xinhuanet.com/politics/2006-08/23/content_4999294.htm)。

“中国劳工通讯”其他研究报告与发表日期如下：

中国劳工权益保障研究系列报告之一

利益的冲突与法律的失败：中国劳工权益分析报告（2004年11月）

中国劳工权益保障研究系列报告之二

官商较量与劳权缺位：中国职业安全卫生报告（2005年4月）

中国劳工权益保障研究系列报告之三

挣扎在去留之间：中国广东省东莞女工状况的调查笔录整理报告（2005年6月）

中国劳工权益保障研究系列报告之四

中国工人运动观察报告(2000-2004)（2005年9月）

中国劳工权益保障研究系列报告之五

致命的粉尘：中国广东地区珠宝加工业矽肺病个案分析报告（2005年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之六

有效的工人组织：保障矿工生命的必由之路 — 中国煤矿安全治理研究报告（2006年3月）

中国劳工权益保障研究系列报告之七

关于中国童工现象的实地考察报告（2006年5月）

中国劳工权益保障研究系列报告之八

“以人为本”？：煤矿矿难遗属谈话的启示（2006年11月）

中国劳工权益保障研究系列报告之九

中国工人运动观察报告(2005-2006)（2007年5月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十

集体合同制度是调整雇佣关系的必然选择（2007年9月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十一

公力救济在劳工维权过程中的异化：对三起工伤（职业病）索赔案的分析（2007年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十二

从“状告无门”到“欲加之罪”- 对工人集体行动演变过程的分析（2008年3月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十三

终结“法外运行”的雇佣关系 — 论《劳动合同法》对工会角色的定位（2008年7月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十四

谁来维权 为谁维权 — 论全总维权的政治化及中国工会运动的出路（2008年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十五

中国工人运动观察报告（2007 – 2008）（2009年3月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十六

“蜀道之难，难于上青天” — 析尘肺病患者索赔的三类障碍（2009年12月）

中国劳工权益保障研究系列报告之十七

劳资矛盾何以成为社会的忧患：对劳动关系转型及调整机制的回顾与探讨（2010年5月）