

An instinct for growth™

経理・人事部門の基本有用情報

社会保険労務ニュースレター

今回のテーマ： インターンシップ

学生の夏休みシーズンを迎え、インターンシップ（就業体験）という言葉を目にする機会も増えたのではないのでしょうか。先月初めには、物流企業 24 社が 9 月に共同でインターンシップを開くという話題もありました（7/4 付日本経済新聞）。既に実施されている企業にも検討中の企業にもご参考になり得る話題を集めてみました。

インターンシップの実施状況

株式会社ディスコが 2014 年 8 月に実施した『インターンシップ実施状況調査』によると、調査対象 1,097 社のうち、40%がインターンシップを実施しています。

実施時期は夏季（6-9 月）、期間は継続実施企業で 5 日～2 週間程度、新規実施企業で 1～2 日間程度、目的は「採用活動のための母集団形成」という割合が最多となっています。（以上、同社プレスリリースより）

インターンシップの労働者性

上記実施状況を典型例とするような、比較的短期間で企業の実生産活動にあまり影響しないような場合は問題とはなりにくいですが、相当程度の期間があり、実際に学生にある程度の業務を行ってもらう場合には「労働者性」が問題となってきます。

この点について、厚生労働省は『インターンシップの推進に当たっての基本的考え方』の中で、「受け入れる企業等と学生の間で使用従属関係等があると認められる場合、労働関係法令が適用される場合もある」と述べています。通達では更に詳しく「一般に、インターンシップにおいての実習が、見学や体験的なものであり使用者から業務に係る指揮命令を受けていると解されないなど使用従属関係が認められない場合には、労働基準法第 9 条に規定される労働者に該当しないものであるが、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該事業場に帰属し、かつ、事業場と学生の間で使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働者に該当するものと考えられ、またこの判断は個々の実態に即して行う必要がある」とされています（旧労働省平成 9 年 9 月 18 日基発第 636 号）。

例えば出社の義務を課すことや遅刻早退への制裁を行うことも、指揮命令という考え方に含まれます。インターンシップを行う学生が労働者とみなされた場合、企業には休憩時間の確保等も含めた時間管理や、最低賃金法等にも配慮する必要が生じてきます。また、働き方によっては社会保険への加入義務が生じる場合もあります。

インターンシップと災害補償

一方で、インターンシップが職場見学や体験的なものであり、学生が労働者とはみなされなかった場合、インターンシップ中の学生に職場で起こった事故に対しては、労働者災害補償保険が適用されない場合も考えられます。

企業は万が一の場合を事前に考慮しておいた方がよいでしょう。例えば、内閣人事局が今夏主催する『女子学生霞が関インターンシップ』においては、参加要件として「災害傷害保険、賠償責任保険に加入すること」が含まれているようです。

インターンシップと一口にまとめても、実態や考え方は様々です。最終的な目的や成果を念頭に、適切な運営を心掛けたいものです。

もう少し補足！

日本の大学に通う留学生が有給でインターンシップを行う場合、資格外活動許可を得る必要があります。許可を得た場合でも、長期休暇期間中を除き、就労できる時間は週 28 時間以内に制限されています。留学生をインターンシップとして採用する場合には、企業の側でもビザや、講義スケジュールの確認をしておいた方がよいでしょう。