

daily コラム

2012年8月22日(水)

〒140-0014 品川区大井 1-7-6THビル4階

MMIグループ TEL 03-3778-2311 FAX 03-3778-2317

Email dailycolumn@m-m-i-g.com

インターンシップの導入と注意点

中小企業へのインターンシップ拡充

今年6月、政府は若者の雇用拡大や早期離職の是正などを目指した**若者雇用戦略**をまとめ、若者への中小企業の情報提供や、中小企業へのインターンシップ制度の拡充を促す方針を発表しました。**インターンシップ**とは、「学生が一定期間企業等の中で研修生として働き、自分の将来に関連のある就業体験を行える制度」と定義される、いわば職業体験実習です。先行的に学生と接することで就職後のミスマッチを回避する効果も期待でき、今回の若者雇用戦略においてもこうしたミスマッチの解消や早期退職しない職場環境の改善を目指すこととしています。

インターンシップに関する経費

インターンシップ時における企業内での職務内容、また経費についての明確な規定は定まっていません。インターンシップはあくまで職業体験であり、アルバイトのような賃金による対価性はないものとの認識から、これまでほとんどの企業が無報酬で実施していました。しかし、インターン制度の導入が盛んになったことにより、企業によっては優秀な学生の囲い込み手段としてアルバイト並みの有給制インターンを設けている例も見受けられます。

インターン生への労働関連法令適用

インターン生への労働関連法令適用については、平成9年に文部省等により「労働関係法令が適用される場合もある」旨公表されており、インターン生が労働者とみなされる場合は労基法、最低賃金法等の労働基準関係法令が適用されます。労働者に当たるかどうかについては、仕事の依頼・業務従事の指示に対し諾否の自由があるか、「**指揮監督下の労働**」に関する判断基準や、報酬が時間単位で計算されるなどの「**報酬の労務対償性**」に関する判断基準により総合的に判定されるため、インターンの様態が多様化しアルバイト的要素が高まると、労働者としての側面がより強くなることが考えられます。

SNSによる情報漏えいの防止

導入時に気を付けたいのが、FacebookやツイッターなどのSNS(ソーシャルネットワークサービス)による情報漏えいです。学生にとっては周囲とのコミュニケーションのつもりであっても、そこから企業の情報が漏えいしてしまう可能性は十分あります。学生に誓約書を提出してもらう他、教育機関側との契約書内に企業内情報の取扱いについて盛り込むことで、漏えい防止に努める必要があります。

労働者には当たらない場合も、学生への安全配慮義務は忘れずに！



補足と解説（お客様へは1ページ目だけを送付してください）

「若者雇用戦略」について（雇用戦略対話の決定より抜粋）

労働界、産業界、教育界、有識者及び政府は、自ら職業人生を切り拓ける骨太な若者への育ちを社会全体で支援するため、雇用戦略対話において「若者雇用戦略」について合意した。本戦略の合意に参加した関係者は、中長期的視点に立って、本戦略に盛り込まれた施策を着実に推進するとともに、施策の実施状況を検証するものとする。

（中略）

都道府県等の地域ごとに、学校等の教育機関・産業界・NPO・労働団体・地方自治体・労働局・経産局等が参画し、地方自治体（教育委員会・教育関係部局・労働商工関係部局）あるいは、地域の経済団体等が核となって、「地域キャリア教育支援協議会（仮称）」の設置を推進。例えば、以下のような取組の実施を通じて、地域に密着したキャリア教育支援を行う。

・インターンシップ・職場体験の紹介・あっせん（特に中小企業の職場体験の場の開拓）

・職場体験やインターンシップ受入れの実践経験を有する者による中小企業等へのノウハウの提供

インターン生に対する報酬、労働関連法規の適用

（平成9年インターンシップの推進に当たっての基本的考え方より抜粋）

1. 経費に関する問題

インターンシップに関しては、これに要する経費負担や学生に対する報酬支給の扱いなど経費に関する問題がある。現状において、こうした経費の扱いに関しては多様な例が見られるとともに、インターンシップの形態には様々なものがあるため、基本的には、個別に大学等と企業等が協議して決定することが適切であると考えられる。

2. 安全、災害補償等の確保

インターンシップ中の学生の事故等への対応については、大学等、企業等の双方に船いて十分に留意する必要があるが、インターンシップの現場における安全の確保に関しては、企業等において責任をもった対応が必要である。また、万一の災害補償の確保に関しても、大学等と事前に十分協議し、責任範囲を明確にした上で、それぞれの責任範囲に篤ける補償の確保を図ることが重要である。なお、インターンシップ中の学生について、労働関係法令が適用される場合もあることに留意する必要がある。

労働基準法の「労働者」の判定基準について

（昭和60年労働基準法研究会報告より抜粋）

1. 「使用従属性」に関する判断基準

（1）「指揮監督下の労働」に関する判断基準

イ、仕事の依頼、業務従事の指示等に対する諾否の自由の有無

ロ、業務遂行上の指揮監督の有無

（2）報酬の労務対償性に関する判断基準

2. 「労働者性」の判断を補強する要素

（1）事業者性の有無

イ、機械、器具の負担関係

ロ、報酬の額

（2）専属性の程度

イ、他社の業務に従事することか制度上制約され、また、時間的余裕がなく事実上困難である場合

ロ、報酬に固定給部分がある、業務の配分等により事実上同定給となっている、その額も生計を維持しうる程度のものである等報酬に生活保障的な要素が強いと認められる場合