

高い専門的知識や能力を有する学生を対象とした採用日程の設定関係Q & A (労働関係法令等との関係で留意すべき事項)

厚生労働省

Q 1 高い専門的知識や能力を有する学生を対象として6月より以前に採用選考を行う要件となる専門活用型インターンシップの募集に当たって留意すべき事項は何ですか。

A 高い専門的知識や能力を有する学生を対象として6月より以前に採用選考を行う要件となる専門活用型インターンシップ（以下「新しいインターンシップ」という。）の募集は、その参加者を対象として後日行う採用選考（以下「本採用」といいます。）、すなわち「労働者の募集」とは切り離して実施するものです。新しいインターンシップの募集要項等において、本採用に係る「労働者の募集」に該当するような、本採用後に係る労働条件を記載するのではなく、広報活動開始以降に、本採用に係る「労働者の募集」として、具体的な労働条件等を明示してください。

※ 職業安定法（昭和22年法律第141号）では、労働者の募集を行う者に対して、労働条件等の明示を義務づけています。新しいインターンシップの募集要項等に、本採用に係る労働条件等も記載するなど、新しいインターンシップと採用選考が一体的なものとして運用された場合には、新しいインターンシップの募集の時点で、職業安定法上の「労働者の募集」として同法の適用を受け得ることとなり、記載に不備等があれば職業安定法違反となる可能性があります。

※※ 参加者に労働者性が認められる新しいインターンシップを実施しようとする場合は、そのインターンシップの期間中に限って雇用される「労働者の募集」を行うこととなるため、職業安定法の規定に沿って、当該インターンシップに係る労働条件等の明示等を行う必要があります。

※※※ 広報活動開始：2025（令和7）年度卒業・修了予定者等の場合、卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降

Q 2 インターンシップの募集・選考に当たって、学生の受け入れの公正性・透明性を確保する観点から留意すべき事項はありますか。

A 採用時の差別的な取扱い（性別、年齢、障害の有無による差別）は法律（※1）で禁止されていることから、インターンシップの参加者の決定に当たっても差別的な取扱いを行うべきではありません。

また、広く門戸を開いた上で、本人の適性と能力に基づいた選考が行われ、学生の参加機会が不合理な理由で制限されることのないよう、厚生労働省が公正な採用選考の観点で求めている「就職差別につながるおそれがある14事項」（※2）については、インターンシップの募集に当たっても配慮する必要があります。

※1 雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（昭和 47 年法律第 113 号）第 5 条、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和 41 年法律第 132 号）第 9 条及び障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）第 34 条

※2 <https://kouseisaiyou.mhlw.go.jp/consider.html>

Q 3 インターンシップ参加者に対して、報酬を支払う必要がありますか。

A 一般に、インターンシップ参加者への報酬の支払いが禁止されているものではなく、一義的にはインターンシップ参加者とその実施主体となる企業との間の契約内容に準じることとなると考えられます。

ただし、インターンシップ参加者が、受け入れる企業と当該インターンシップ参加者との間に使用従属関係がある等により、労働基準法上の「労働者」と判断される場合には、当該インターンシップ参加者には労働関係法令が適用されるため、賃金の支払いに当たっては、適用される最低賃金額以上の額により賃金を支払い、また労働基準法第 24 条で規定する賃金支払いのルール等を遵守しなければならないことに留意が必要です。

Q 4 インターンシップ参加者を、工場や店舗等での実業務に従事させる際に留意すべき事項はありますか。

A 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、当該インターンシップ参加者は労働基準法第 9 条で定義する労働者には該当しません。

ただし、直接生産活動に従事するなど当該作業による利益・効果が当該企業に帰属し、かつ、企業と当該インターンシップ参加者との間に使用従属関係が認められる場合には、当該インターンシップ参加者は労働者に該当するものと考えられます。この場合、そのインターンシップの実施主体となる企業は、賃金の支払いや、労働時間・休憩・休日等に関し、労働基準法や最低賃金法等の労働関係法令を遵守する必要があります。

Q 5 インターンシップにおいて、パワハラやセクハラ防止の観点から留意すべき事項はありますか。

A 職場におけるパワハラやセクハラについては、労働施策総合推進法及び男女雇用機会均等法により、事業主の方針の明確化及びその周知・啓発や、相談（苦情を含みます）に応じて適切に対応するために必要な体制（相談窓口）の整備等のハラスメント防止措置を講じることを事業主に義務付けており、インターンシップ参加者も、労働者に該当する場合はその対象に含まれます。

インターンシップ参加者であって労働者に該当しない場合、上記の防止措置義務は課せられませんが、それぞれの法律に基づくハラスメント防止に係る指針において、防止措置を講ずることが望ましいとされています。

若者雇用促進法に基づく指針においても、青少年の募集を行う者は、職業安定機関、特定地方公共団体等と連携を図りつつ、当該事業に係る募集に応じて労働者になろうとする青少年からの苦情を迅速、適切に処理するための体制の整備及び改善向上に努めることとされています。

Q6 新しいインターンシップ参加者を対象とする採用選考活動を実施するに当たって、具体的な労働条件等の明示はどの時点で実施すべきですか。

A 具体的な労働条件等の明示は「広報活動」（採用を目的として、業界情報、企業情報、新卒求人情報等を学生に対して広く発信していく活動）に該当することから、広報活動開始（※）以降に実施する必要があります。

※広報活動開始：2025（令和7）年度卒業・修了予定者等の場合、卒業・修了年度に入る直前の3月1日以降