

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

インターンシップにおける社会保険の取り扱い、 労働時間管理等の留意点

当社ではインターンシップ制度を企画しています。就労時間や報酬の設定によって、労働者性の有無が変わると思いますが、社会保険の取り扱い、労働時間管理や安全衛生面などで気をつけるべき点をご教示ください。

(千葉県 A社)

A

労働者性の判断基準に照らした上で、企業の考え方を整理し、労働者に該当させるか否かを決めて対応することが望ましい。また、インターンシップに参加する学生が労働者に該当する場合は、通常雇用する労働者と同様の取り扱いをする必要がある

回答者 佐々木寛奈 ささき かな 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. インターンシップの概要と労働者性

インターンシップとは、一般的には学生が企業等において実習・研修的な就業体験をする制度であり、「在学中・卒業直後の学生が、自分の専攻や将来のキャリアに関連した就業体験を一定期間行なうこと」(平成9年、文部科学省・厚生労働省・経済産業省による合意より)と定義されています。

本制度は、企業側、学生側の双方にとってメリットがあることから、広く活用されている一方で、その実習(勤務)の実態から労働者性が問題となるケースが増えています。

インターンシップに参加する学生は、その実習内容が教育活動の一環として行う就業体験として定義されているとおり、本来的には労働者ではありませんが、その実態から判断して労働者性があると認められる場合、労働基準法をはじめとした労働関係法令(最低賃金法、労働安全衛生法、労

働者災害補償保険法等)が適用されることに留意する必要があります。

2. 労働者性の判断基準

インターンシップに参加する学生の労働者性について、行政通達では「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、事業場と学生との間に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」(平 9. 9.18 基発 636)とされています。

この通達では、インターンシップに参加する学

図表 労働関係法規適用の有無の判断基準(昭57. 2.19 基発121を一部抜粋)

2 実習の方法及び管理

- (1)実習は、委託先事業場の従業員で大学等から実習の指導を委嘱されたもの（以下「指導技師」という。）の指導の下に行われていること。
- (2)実習は、通常、現場実習を中心として行われており、その現場実習は、通常、一般労働者とは明確に区別された場所で行われ、あるいは見学により行われているが、生産ラインの中で行われている場合であつても軽度の補助的作業に従事する程度にとどまり、実習生が直接生産活動に従事することはないこと。
- (3)実習生の欠勤、遅刻、早退の状況及び履修状況は、通常、まず指導技師によつて把握・管理されているが、工場実習規程等に定める所定の手続を経て、最終的には大学等において把握・管理されていること。
- (4)実習生の実習規律については、通常、委託先事業場の諸規則が準用されているが、それらに違反した場合にも、通常、委託先事業場としての制裁は課されないこと。

3 実習手当等

実習生には、通常、委託先事業場から一定額の手当が支給されているが、その手当は、実習を労働的なものとしてとらえて支払われているものではなく、その額も1日300円ないし500円程度で、一般労働者の賃金（あるいは最低賃金）と比べて著しく低いことから、一般に実費補助的ないし恩恵的な給付であると考えられること。

なお、実習生には、委託先事業場から手当のほか交通費等が支給され、あるいは委託先事業場が寮費等を負担している場合もあるが、これらの給付あるいは負担も、一般に同様の性格のものと考えられること。

生が労働基準法9条に規定される労働者に該当するか否かの判断基準として、「使用従属関係の有無」を挙げており、その判断に当たっては、[図表]の行政通達の例示とおおむね同様の実態にある場合においては、原則として使用従属関係がないものとして差し支えないとされています。

3.留意点

インターンシップ制度の企画に当たり、実施するインターンシップをどのような内容とするかを整理するとともに、労働者性の判断基準に照らし、インターンシップに参加する学生を労働者に該当させるか否かによって、実習時間や報酬の有無等の条件を設定することが重要となります。

インターンシップに参加する学生が労働者に該当する場合は、最低賃金以上の賃金を支払う必要があり、始業・終業時刻の把握はもちろんのこと、労働保険および社会保険の加入要件を満たした場合は、通常雇用する労働者と同様の取り扱いをする必要があります。

また、インターンシップによる実習は、職業能

力・経験の未熟な学生が実際の職場で一般の労働者とともに就労することから、労災事故が発生するリスクも考えられます。インターンシップに参加する学生が労働者に該当しない場合は労災保険が適用されないため、万一の事故の対応についてあらかじめ検討しておくことも重要となります。なお、健康保険法の改正（平成25年10月1日施行）により、労災保険の給付が受けられない場合には、原則として健康保険の給付が受けられることとなりました。万一の事故が健康保険の給付でカバーできることも考えられますので、学生が親族の健康保険上の扶養家族となっているかを確認しておくことも大切です。

また、インターンシップに参加する学生の過失により企業に損害が生じた場合のリスク管理として、学生が損害を賠償することができない場合を想定し、あらかじめ損害をカバーする保険への加入を検討することも必要です。

このようなインターンシップ制度の方針や責任の所在等については、契約書を作成の上、学校・学生・企業間で明確にしておくことが望まれます。