

人事労務に関する実務上のポイントや最新情報をタイムリーにお伝えします。

今回のテーマ

【インターンシップ】

- 1 インターンシップとは
- 2 インターンシップのメリット・効果
- 3 インターンシップ生の労働者性
- 4 Q&A

毎年、大卒求人倍率の調査結果を公開しているリクルートワークス研究所の発表によると、2026年春卒業予定の大学生・大学院生の求人倍率は1.66倍と、人手不足に悩む業種を中心に企業の採用意欲は依然として高く、学生優位の売り手市場が続いていることが分かっています。

そこで、今回は新卒採用と密接に関わるインターンシップ制度について解説していきます。

1 インターンシップとは

インターンシップとは、一般的には学生が企業等で行う実習や研修的な就業体験を指します。以前は、文部科学省、厚生労働省、経済産業省の三省による「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」において、「学生が在学中に自らの専攻、将来のキャリアに関連した就業体験を行うこと」と定義されていました。しかし、「インターンシップ」という名称の下で、目的や形態、期間等が多様化し、学生に混乱や焦りを招いているとの指摘がなされていました。

そこで、令和4年に一般社団法人日本経済団体連合会と大学関係団体等の代表者により構成される「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」において、「学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組み」が次の4つの類型に整理され、現在は、実務体験が必須であるタイプ3及びタイプ4が「インターンシップ」としてとされています。

【学生のキャリア形成支援に係る産学協働の取組の4つの類型】

タイプ1：オープン・カンパニー（業界・企業による説明会・イベント）

タイプ2：キャリア教育（大学等の講義や企業による教育プログラム）

タイプ3：汎用型能力・専門活用型インターンシップ（職場における実務体験）

タイプ4：高度専門型インターンシップ（特に高度な専門性を要求される実務を職場で体験）

※この取り扱いについては、令和5年度以降、令和7年3月に卒業・修了する学生を対象としたインターンシップより適用されております。

参考資料：「産学で変えるこれからのインターンシップ」（採用と大学教育の未来に関する産学協議会）
https://www.keidanren.or.jp/policy/2022/039_leaflet.pdf

担当：高橋

2 インターンシップのメリット・効果

少子化や価値観の多様化により、企業の採用活動は年々難しさを増しています。そうした中で、インターンシップは、「未来の人材」との出会いを創出する有効な手段として、多くの企業で導入が進んでいます。ここでは、企業側にとってのインターンシップの主なメリット・効果をご紹介します。

◆ 採用活動のミスマッチを防ぐ

インターンシップは、学生と企業がお互いを知る「お試し期間」と捉えることができます。実際の職場環境や業務内容を体験してもらうことで、入社後のギャップや早期離職を防ぐことにつながります。特に長期インターンシップの場合、応募書類や面接では見えない、学生の実際の行動力や適性を確認できることが大きなメリットです。

◆ 企業ブランディング・広報効果

インターンシップは、学生に自社を知ってもらう「出会いの場」としても有効です。職場でのリアルな経験を通して、企業の文化や価値観が伝わりやすくなり、良い印象を持ってもらえれば、将来的な応募や紹介にもつながります。SNS などを通じた発信も期待でき、企業の認知度向上に貢献するケースもあります。

◆ 若手社員の成長機会に

インターンシップの指導役として若手社員を任命することで、社内の人材育成にもつながります。「教える立場」を経験することで、自身の業務理解やコミュニケーション力が高まるといった副次的な効果が見込まれます。特に、リーダー経験の少ない若手にとっては、大きな成長の機会となります。

◆ 社内の業務整理・標準化が進む

インターンシップ生に業務を任せの際、「マニュアル作成」「手順の見直し」などが必要になります。これを機に業務の属人化を見直し、業務の整理や標準化が進むケースが多く見られます。結果として、社員の生産性向上や業務効率化にもつながる好循環が期待できます。

インターンシップは、単に学生に職場体験の機会を提供するだけの制度ではなく、企業側にとってもメ

リットが多く、自社の魅力を発信し将来の人材との接点を築く絶好のチャンスとなります。また、若手社員の育成や組織の活性化、業務の見直しといった副次的な効果も期待ができ、戦略的な採用・育成の一環として活用できる制度です。

担当：平尾

3 インターンシップ生の労働者性

インターンシップは、職業や実務の体験を目的にしており、学生の労務提供を目的とした労働契約とは異なります。

しかし、以下のような実態がある場合、インターンシップ生との間に「使用従属性」があると認められ、労働契約に基づく労働者と同様に、労働関係法令が適用されることがあります。

- ◆見学や体験的な要素が少ない
- ◆使用者から業務に関わる指揮命令を受けている
- ◆学生が直接の生産活動に従事し、それによる利益・効果が当該事業所に帰属する
- ◆学生に対して、実態として何らかの報酬が支払われている

インターンシップはあくまでも「就業体験」であることを前述しましたが、実際の仕事を体験してもらうことを予定している企業も多いと思います。

ただ、体験とはいえ、時間や場所の拘束のもと、会社が具体的な指示を行い、他の社員と同様の業務に従事してその利益を会社が享受しているようなケースですと、使用従属性があるとみなされ、労働者として扱うことが求められます。

労働者であれば、労働関係法令に基づく賃金の支払や労働時間の管理などが必要になります。また、最低賃金も適用されますので、インターンシップ生だからといって低い賃金で労働させることはできません。

また、2025年6月11日に公布された改正男女雇用機会均等法により、労働者性のない通常のインターンシップ生であったとしても、求職者等に対するセクシュアルハラスメント行為（就活ハラスメント）を防止するため、事業主が雇用管理上必要な措置を行うことが義務付けられました。詳しい措置の内容に関しては、今後、指針として発表される予定ですが、現時点では、以下の内容が想定されています。

- ◆事業主の方針等の明確化及びその周知・啓発（例：面談等を行う際のルールをあらかじめ定めておくこと等）
- ◆相談体制の整備・周知
- ◆発生後の迅速かつ適切な対応（例：相談への対応、被害者への謝罪等）

参考：

インターンシップ生の労働者性について（平成9年9月18日付け基発第636号）

商船大学等の実習生について（昭和57年2月19日付け基発第121号）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001462702.pdf>

インターンシップ受入れにあたって（長野労働局）

https://jsite.mhlw.go.jp/nagano-roudoukyoku/library/nagano-roudoukyoku/_new-hp/2hourei_seido/roudoukijun/internship291006.pdf

ハラスメント対策・女性活躍推進に関する改正ポイントのご案内（厚生労働省）

<https://www.mhlw.go.jp/content/001502758.pdf>

就活ハラスメント（社会保険労務士法人山口事務所 人事労務レポート 2024年11月号（Vol.193））

<https://www.ys-office.co.jp/news/pdf/2024.11.pdf>

担当：杉田

4 Q&A

Q：インターンシップ生にも給与（報酬）を支払わなければならないのでしょうか？

A：労働者性のないインターンシップであれば、給与（報酬）を支払う義務はありません。

「無報酬」、「交通費の実費のみ」、「交通費も含めて1日5,000円」、等自由に決めることができます。

※労働者性については3「インターンシップ生の労働者性」をご覧ください。

Q：外国人留学生をインターンシップ生として受け入れても大丈夫ですか？

A：外国人留学生をインターンシップ生として受け入れる場合は、在留資格に注意する必要があります。

「留学」または「特定活動（継続就職活動や就職内定者）」の在留資格では就労が不可であるため、原則としてインターンシップは報酬のないものに限られます。

報酬が発生するインターンシップでは、包括的な「資格外活動許可」があれば1週間に28時間まで可能となりますが、28時間を超えるインターンシップの場合はその内容に応じた個別の資格外活動許可を受ける必要があります。

Q：労働者性のないインターンシップ生にも、ケガ等に対する責任が生じるのでしょうか？

A：労働者性のあるインターンシップ生が作業中にケガ等をした場合は労災保険が適用されます。なお、労働者性の有無に関わらず企業内の活動であることから安全配慮義務を負うことは避けられず、企業側に過失が認められれば損害賠償を請求されるリスクがあります。

今年6月に施行された熱中症対策は労働者以外の関係作業員へも周知が必要ですので、労働者性の有無にかかわらず安全には十分注意しましょう。

Q：インターンシップ期間中、社会保険・雇用保険に加入は必要でしょうか？

A：労働者性のあるインターンシップでは、社会保険・雇用保険に加入となる場合があります。

社会保険：一般の基準に合わせて判断します（週所定労働時間と月所定労働日数が正社員の3/4以上で加入、51人以上の特定適用事業所の場合は週所定労働時間20時間以上かつ卒業見込証明書を有し、インターンシップから卒業後も引き続き同じ事業所に勤務する予定の場合等で加入）。

雇用保険…原則として昼間学生は雇用保険に入りませんが、所定労働時間が週20時間以上で、かつ卒業見込証明書を有し、卒業後も引き続き同一の事業所に勤務する予定の場合は加入となります。

労働者性がない場合でも、年収130万円（2025年10月1日以降で、19歳以上23歳未満は150万円）を超えると健康保険の扶養から外れるため、注意が必要です。

担当：佐藤

新たにインターンシップの導入をご検討される企業のために、経済産業省がインターンシップ活用ガイドを公開しております。是非ご参考にされてみてください。

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/guidebook-katsuyo.pdf>

お知らせ / ご案内

弊所代表の山口が行うセミナーをご案内いたします。

■2025年9月8日（月）『事例やQ&Aを通じたハラスメントの理解と予防策・事後対応の留意点』

<https://www.rosei.jp/seminarstore/seminar/11202>

作成

内容に関するお問い合わせは山口事務所まで

社会保険労務士法人山口事務所

〒150-0002

東京都渋谷区渋谷2-1-6 青山エイティーンビル2階

TEL：03-6427-1191 FAX：03-6427-1192

Homepage： <https://www.ys-office.co.jp> Facebook： <http://www.facebook.com/ysoffice>

YouTube： <https://www.youtube.com/@Ys-office/featured>



社会保険労務士法人 山口事務所
Labor and Social Security Attorneys' Firm Yamaguchi Office