

30文科高第786号  
平成31年1月11日

各 国 立 大 学 法 人 の 長  
大学又は高等専門学校を設置する各地方公共団体の長  
各 公 立 大 学 法 人 の 理 事 長  
大学又は高等専門学校を設置する各学校法人の理事長 殿  
大学を設置する各学校設置会社の代表取締役  
独立行政法人国立高等専門学校機構理事長

文部科学省高等教育局長  
義本 博司

(印影印刷)

大学等の授業科目として行う企業内実習等の実施に係る  
労働法上の留意事項について（通知）

我が国においては、産業構造や就業構造が急速に変化する中で、大学、大学院、短期大学、高等専門学校（以下「大学等」という。）におけるキャリア教育・職業教育や専門教育を強化していくために、産学協働で人材育成に取り組むことが重要となっており、その中でも、企業等の現場に赴いて実際の業務に従事・体験する企業内実習、インターンシップ等（以下「企業内実習等」という。）は効果的な教育手法と考えられています。

一方で、学生を企業等で業務に従事させるに当たっては、法令遵守の観点から、学生に対する労働基準法（昭和22年法律第49号）等の労働法の適用の有無について、留意が必要となります。

今般、学校教育法（昭和22年法律第26号）に基づく専門職大学及び専門職短期大学並びに大学及び短期大学の専門職学科（以下「専門職大学等」という。）の制度が平成31年4月1日から施行されるにあたり、これまで以上に正規の授業科目として行う企業内実習等の増加が見込まれることから、厚生労働省労働基準局と調整の上、大学等の授業科目として行う企業内実習等の実施に係る労働法上の留意事項について、別添のとおり取りまとめました。各大学等においては、当該留意事項について十分御了知いただき、企業内実習等の実施に当たり遺漏なきようお取り計らいください。

また、専門職大学等の臨地実務実習等の計画・実施の一連のプロセスにおける留意事項や進め方の例について、当局専門教育課が「専門職大学等の臨地実務実習の手引き」を取りまとめ、文部科学省ホームページにおいて公表していますので、併せて参考としてください。

なお、大学が他施設と連携・協力して授業を実施する場合の教育法令上の留意事項については、「大学設置基準等の一部を改正する省令等の施行について」（平成19年文科高第281号通知）の第一(2)三「授業科目の開設に関する事項」に記載のとおりですので、併せて御承知おきください。

<問合せ先>

文部科学省高等教育局専門教育課専門職大学係  
電話：03-5253-4111（内線 4757, 3128）

大学等の授業科目として行う企業内実習等の実施に係る労働法上の留意事項

- 1 企業内実習等の実施形態は、実習生を受け入れる企業等（以下「実習先企業等」という。）と当該学生との間で雇用契約を締結した上で実務を行う形態（以下「雇成型」という。）と、実習先企業等と学生との間で雇用契約を締結せず、職場体験や訓練として実務を体験する形態（以下「非雇成型」という。）とが想定される。

「雇成型」の学生については、労働基準法（昭和22年法律第49号）第9条の「労働者」に該当し、賃金支払、安全衛生、労働保険の取扱い等について、実習先企業等に雇用される他の労働者と同様に、労働関係法令等の適用対象となる。例えば賃金については、最低賃金額以上の賃金の支払いが必要となる。

一方、「非雇成型」とする場合、臨地実務実習の内容が見学や体験的なものであるため、原則として学生は労働基準法第9条の「労働者」に該当しない。ただし、直接生産活動に従事するなど、実習作業による利益や効果が実習先企業等に帰属し、かつ、実習先企業等と学生との間に使用従属関係が認められる場合には、当該学生は労働基準法第9条の「労働者」に該当し、労働関係法令等の適用対象となるため、当該学生が労働者に該当するか否かは、後記2のとおり、個々の実態に即して総合的に判断されることに留意する必要がある。

- 2 企業内実習等を行う学生が労働基準法第9条の「労働者」に該当するか否か（労働者性の有無）については、労務提供の形態や報酬の労務対償性及びこれらに関連する諸要素を勘案して、実習先企業等と学生との間に使用従属性があるか否かは、個々の実態に即して総合的に判断されるものである。

具体的には、例えば、以下のような諸要素を満たすときには実習先企業等と学生との間の使用従属関係を否定する方向に働くこととなるが、いずれにせよこれらを勘案して総合的に判断されるものである。

- ① 実習先企業等からの作業依頼や作業従事の指示に対して、学生に諾否の自由があること。

なお、安全衛生上又は教育上の必要性の観点から一定の指示がなされることのみをもって使用従属性を強めるものではないこと。

- ② 企業内実習等が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、見学や体験的なものであるか、見学や体験的なものにとどまらない場合であっても、学生の従事する作業が軽度の補助作業に従事する程度にとどまっており、学生が直接生産活動（通常業務）に従事せず、学生の作業による利益・効果が当該事業場に帰属しないものであるといえること。

- ③ 実習時間の延長や所定日以外の日に作業指示が行われないものであること。また、所定の作業時間内における受注量の増加等に応じた、能率を上げるための作業の強制が行われないものであること。
  - ④ 実習の場所や時間が実習先企業等によって指定され、管理されている場合であっても、当該場所や時間の指定・管理が、実習作業の性質や安全確保の必要性等によるものであること。
  - ⑤ 学生に対して実習先企業等から一定額の手当が支給される場合であっても、当該手当が労働の対償として支払われるものではなく、実費補助的又は恩恵的な給付としての性格を有するものであること。
  - ⑥ 学生に対して一定額の手当が支給される場合、作業に関する指揮命令違反に対する手当の減額等の制裁や、欠席、遅刻、早退に対する手当の減額がないこと。
  - ⑦ 学生が実習先企業等の規則に違反した場合にも、通常、実習先企業等としての制裁は課されないこと。
- 3 「非雇用型」の場合であっても、学生の安全の確保等の観点から、以下の措置を講ずることが望ましい。
- ① 学生と実習先企業等との間で、書面により、基本となる実習内容、条件等を記載した確認書を交わすこと。
  - ② 学生の安全衛生その他の作業条件について、労働基準法及び労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）の規定に準ずる取扱いをすること。
  - ③ 大学等は、実習に係る災害が発生した場合の補償のために、保険制度への加入その他の災害補償のための必要な措置を講じること。  
また、「非雇用型」の場合であっても、学生の实習へのインセンティブを高めるため、実習先企業等が学生に対して報奨金等の手当を支払うことは可能である。
- 4 企業内実習等の実施により当該企業等が取得した学生情報の広報活動・採用選考活動における取扱いについては、「インターンシップの推進に当たっての基本的な考え方」（平成9年9月18日 文部科学省・厚生労働省・経済産業省、平成27年12月10日一部改正）に則した対応が必要である。