

5 インターンシップ（就業体験）について

日本の大学等におけるインターンシップ（就業体験）は、「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」として幅広くとらえられています。学生にとって、インターンシップは自己の職業適性や将来設計について考える機会となったり、大学等での研究と社会での実地体験を結びつけたりできる等、様々な意義があります。

自分の望むインターンシップを行えるように、応募する場合には、①インターンシップの期間、②実施場所、③インターンシップの内容、④日程・時刻、⑤賃金の有無などを確認しましょう。⑥インターンシップ参加が大学等での単位になる場合、単位取得のための書類作成などについて会社が協力してくれるのかといった点も確認しましょう。⑦さらに、インターンシップ先やそこに行くまでの間に事故にあって怪我をしたりすることもあります。それに備えた保険に会社側が加入しているのか、自分で加入したほうが良いのかといった点も確認してください。

インターンシップであっても、見学や体験的なものではなく、実際に業務に係る指揮命令を受けて働いている等一定の要件を満たす場合には、企業は労働基準法をはじめとする労働法のルールを守る必要があります。したがって、インターンシップと称してアルバイトと同じ業務内容を無給でさせられているなど、何か疑問を感じたら、労働相談情報センター（裏表紙）や通っている学校のキャリアセンター等へ相談しましょう。

6 就職活動中のハラスメントについて

昨今、内々定と引替えに他社への就職活動を取りやめるよう強要することなど学生の職業選択の自由を妨げる行為や、学生の意思に反して就職活動の終了を強要するようなハラスメント的な行為（いわゆる「就活終われハラスメント」「オワハラ」）が問題となっています。また、学校に、セクシャル・ハラスメントのような行為（性的な言動により、不快な思いをしたり、人権侵害を受けたと考えるすべての行為）についての相談が学生から寄せられる例もあります（「2019年度就職・採用に関する調査」（文部科学省））。

このような行為を受けた場合には、通っている学校のキャリアセンターや東京労働局の「総合労働相談コーナー」（P.19～P.21 参照）等に相談しましょう。

7 内定手続きによって「労働契約成立」とするのが一般的

日本では、新卒者を4月に一括採用することが一般的であり、一定の時期になると、応募者に対して「採用内定通知」を発送します。それと同時に、応募者に対して「承諾書」や「誓約書」等の提出を求めることが一般的です。

内定の出し方・採用手続きは企業によって異なりますが、裁判所の判例では、少なく