

## 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つ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

とも、内定通知と誓約書等の提出が両方とも揃っていれば、「労働契約」が成立していると考えられます。

ただし、契約が成立したといっても、すぐに働き始めるわけではありません。通常の新卒採用の場合、大学等の卒業を条件に、4月1日から働き始める契約になっています。これを「始期付解約権留保付労働契約」といいます。

一方「採用内々定」は、「採用内定通知」以前の段階で行われるもので、選考の一過程に過ぎず、一般的にはまだ採用が正式決定していないと考えられています。しかし、名称が「内々定」であっても、その企業の毎年の採用方法や、応募者とのやり取りの経過によっては、「契約が締結されている」とみなされる場合もあります。



## 「内定」に関する最高裁判例

「採用内定の実態は多様であるため、・・・一義的に判断することは困難であるが、本件の事実関係のもとにおいて・・・企業者からの募集に対し求職者が応募したのは労働契約の申込みであり、これに対する採用内定通知は、右申込みに対する承諾であって、求職者の誓約書の提出とあいまって、これにより、就労の時期を大学卒業直後とし、それまでの間、誓約書記載の内定取消事由に基づき解約権を留保した労働契約が成立したと解するのが相当である」

(大日本印刷事件 最高裁判決昭和 54.7.20)

## 8 内定取消しについて

前述のように、内定期間中は、まだ働いてはいないものの、労働契約が成立していると認められる場合が一般的です。したがって、内定を取り消すことは、企業から契約を解約することを意味します。そのため、内定を取り消す場合には、通常の解雇の場合と同様、合理的な理由が必要になります (P.15 参照)。内定取消しの適法性について、最高裁判所の判例は以下のように判断しています。



## 「内定取消し」に関する最高裁判例

「採用内定の取消事由は、採用内定当時知ることができず、また知ることが期待できないような事実であって、これを理由として採用内定を取消すことが解約権留保の趣旨、目的に照らして客観的に合理的と認められ社会通念上相当として是認することができるものに限られると解するのが相当である。」

(大日本印刷事件 最高裁判決昭和 54.7.20)