

# C-ENGINE 研究インターンシップにおける インターン生の労働者性にかかるガイドライン

2025年3月31日

作成：一般社団法人 産学協働イノベーション人材育成協議会事務局

監修：弁護士 佐賀寛厚（弁護士法人檜山・佐賀法律事務所）

# C-ENGINE 研究インターンシップにおける インターン生の労働者性にかかるガイドライン

## 目次

0. [はじめに](#)
1. [ガイドライン作成の背景](#)
2. [C-ENGINE 研究インターンシップの特徴](#)
3. [インターン生の労働者性について](#)
4. [無給でインターンシップを実施する場合](#)
5. [有給でインターンシップを実施する場合](#)
6. [実施判断にあたってのチェックリスト](#)
7. [学生・企業双方が納得して研究委インターンシップを実施するために](#)

補足：[C-ENGINE 研究インターンシップにおける労働者性 Q&A](#)

## 0. はじめに

C-ENGINE では、博士学生を中心とした大学院生のキャリア形成及び研究力向上を目的に、大学と企業が連携する中長期研究インターンシップを推進している。本インターンシップは、高度な専門的知識／スキル／研究遂行力を有する大学院生が、大学とは異なる企業の研究現場で、一研究者として企業の研究開発に携わり、自らの適性・能力の見極めや更なる能力向上のための機会を得ることを目的とするものである。受入企業側にとっても、優秀な大学院生との相互理解を深める機会であり、また学生の能力を自社の研究開発・R & D推進に活用できる、Win-win のプログラムを目指している。

本ガイドラインでは、C-ENGINE 研究インターンシップに参加する学生（以下、インターン生）の「労働者性」に関する考え方を整理し、会員大学・企業双方が適切に本プログラムを運用するための指針を提供する。

## 1. ガイドライン作成の背景

「インターンシップを始めとする学生のキャリア形成支援に係る取組の推進に当たっての基本的考え方<sup>1</sup>」（文部科学省、厚生労働省及び経済産業省、以下、三省合意）では、学生を受け入れる企業等におけるインターンシップ実施において、「受け入れる企業等と学生の間で使用従属関係<sup>2</sup>等があると認められる場合など、労働関係法令が適用<sup>3</sup>される場合もあることに留意する必要がある、その場合には、企業等において労働関係法令が遵守される必要がある。」と明記されている。C-ENGINE では、主に「無給」の研究インターンシップを実施してきたが、近年では有給でのインターンシップを希望するケースも見受けられる。本ガイドラインでは、インターンシップにおける無給・有給、すなわち、労働関連法令が適用される場合/適用されない場

合を法的観点から明確にし、無給の研究インターンシップが労働関係法令に抵触しない条件を再確認する。その上で、C-ENGINE のプログラムとして適切な研究インターンシップを実施するための基準を提示する。

なお、本ガイドラインは、法的な正確性および妥当性を確保するため、労働分野の専門家である佐賀 寛厚 弁護士（弁護士法人檜山・佐賀法律事務所）の監修を受け作成した。

## 2. C-ENGINE 研究インターンシップの特徴

C-ENGINE では、研究インターンシップを、「一定期間企業で指導を受けながら、インターン生が、既知の知識体系に対する新しい視点、解釈、手法の提案に挑戦することで様々な気づきを得る一連の教育研究活動」と定義している。単なる見学・就業体験ではなく、実際の企業の研究開発・課題解決に携わることで、学生にとって大きな教育的効果を得ることを目指している。

また C-ENGINE のプログラムは、インターン生、企業、大学の三者で調整を行う柔軟なプログラム設計が大きな特徴である。実施前には大学・企業間でインターンシップ実施契約を締結し、その中で、成果が出た場合の取扱い、インターン生が発明をなした場合の取扱いについても取り決めがおこなわれる。実際に、これまでの事例において、当初想定していなかったような大きな成果を出したケースもあった。

C-ENGINE の柔軟なプログラム設計において、企業の方針や個々のケースでインターン生に対する待遇・取り扱いも様々であるが、これによりインターン生は、自身の能力を存分に発揮して企業の課題解決にチャレンジするという、研究力・トランスファラブルスキルの向上の機会を得る。これが本 C-ENGINE 研究インターンシップの最大の目的であり、大学・企業が連携した教育プログラムとして実施している所以である。これを踏まえ、各会員企業においては、インターン生の「労働者性」についての正しい理解のもとで、適切な内容での実施がなされているか、改めてご検討・ご判断をいただくとともに、有給インターンシップを実施する場合においても、本プログラムの趣旨を踏まえた運用に努めていただきたい。

## 3. インターン生の労働者性について

インターン生の労働者性については、「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<sup>4</sup>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る」（旧労働省平成 9 年 9 月 18 日基発第 636 号）とされている。

通常短期間の職場体験型インターンシップでは、インターン生の関わり方が見学・体験に留まる場合は労働者として取り扱われず、したがって労働の対価や労働者の権利をインターン生が受け取ることはない。一方で、C-ENGINE の研究インターンシップのように中長期で研究開発

に従事し、一定の成果を企業に提供する場合、インターン生の使用従属性の有無により、労働者性を判断することが必要となる。

使用従属性は、以下の二点を中心に、個々の実態に照らし合わせ総合的に判断される。

- ・ 指揮監督下での労働であるか否か
- ・ 報酬が労務の対価であるか否か

「指揮監督下の労働であるか否か」は、おもに①業務指示に対する諾否の自由の有無、②指揮監督・指揮命令の程度、③拘束性の有無、④代替性の有無などの要素により判断される<sup>5</sup>。現実には指揮監督の程度や態様が多様化していることにより、確定的な判断が難しいケースがある。特に、C-ENGINE で実施する中長期研究インターンシップの場合、そのインターンシップは大学が関与する教育目的のプログラムであることも考慮し、判断される必要があるだろう。

研究インターンシップにおいて、インターン生が労働者として取り扱われる場合には、一般に労務に対する対価として賃金が支払われる必要があることから、以下では無給・有給それぞれの場合で、インターンシップ実施において留意すべき点を整理する。なお、インターン生に「労働者性」が認められるか否かは、個々の実態に即して判断すべきものであるため、研究インターンシップ実施にあたっての無給・有給の判断は、各社で慎重にご検討いただきたい。

なお、教育目的で実施される実習やインターンシップにおける実習生・インターン生の取り扱いについては、「商船大学等の実習生」に関する通達（旧労働省昭和57年2月19日基発第121号。以下、商船大学等の実習生について）<sup>6</sup>、「インターンシップにおける学生の労働者性」に関する通達（前掲、旧労働省平成9年9月18日基発第636号）、研修医を労働者と認めた最高裁判決（最高裁平成17年6月3日判決・民集59巻5号938頁）<sup>7</sup>を参考にした。

#### 4. 無給でインターンシップを実施する場合

無給でインターンシップを実施するためには、インターン生が、「労働者＝使用される者」に該当しない形態であることが重要である。C-ENGINE の研究インターンシップの特徴を踏まえると、以下のような実態・条件では、インターン生の労働者性は否定されることが考えられる。

##### 1) 大学が研究インターンシッププログラムに関与していること

C-ENGINE の研究インターンシップの選考プロセスや実施計画決定プロセスは、大学・等を通じて、学生・企業双方の希望をとりまとめておこなうものである。大学は、実施されるインターンシップが学生本人のためになるか、学業をおろそかにすることなく参加が可能か、という点で調整に関与し、その質を確保する。この事実は、インターン生が一方的に企業の指揮監督下にあることを否定する要素となる。インターンシップの実施状況については、週報や終了報告書等を大学に提出するほか、一部の大学では、期間中のインターン生に対するメンタリングや、終了報告書、評価報告書をもとに事後面談等を実施する大

学もある。この場合、インターン生の活動を管理・評価する主体は大学となり、これもまたインターン生の労働者性を薄める重要な要素となる。

## 2) インターン生が主体的に研究活動を進めること

インターンシップでは通常企業の担当者が実習指導者としてインターン生をサポートするが、インターン生自身が主体的に研究を進める場合、企業の実習指導者は助言・研究支援に留まるため、指揮監督の程度は低いとみなされるだろう。実習指導者は、研究を実施する上での社内ルールの徹底について指導するが、企業で活動する上でのさまざまな行動に対して業務指示をおこなうわけではない。さらに、研究を進めていく中で、その方向性や指針に対してインターン生が自身の意見を述べたり、その意見が採用され方向性の転換につながることもあるだろう。その意味においてインターン生には指示に対する諾否の自由があるとみなして差し支えないだろう。

## 3) 成果は義務づけられておらず、インターン生自身の学術的訓練を主目的とすること

研究インターンシップ実施において、企業が抱える課題解決に挑戦するというプログラムの性格上、研究成果が得られた場合その成果は基本的には企業に帰属することになるが、成果を出すこと自体はインターン生の義務ではないという点は重要なポイントとなる。特に、インターン生が企業の即戦力となるかどうかは受入において必須条件とはならず、その場合インターン生は異なる分野の研究テーマにチャレンジするケースもある。この場合においても、インターン生は自身のトランスファラブルスキルを活用して企業に対する新しい視点を提供することで、結果的に Win-win のインターンシップに繋がると考えられる。

重要なことは、インターン生にとって、その研究成果自体ではなく、研究インターンシップという経験が自身の研究力向上・トランスファラブルスキル向上の機会であるということである。またインターン生が希望する場合、大学院での単位取得が可能であることや、場合によっては学術論文等への一部利用を企業側が認めるケースもあることから、インターン生本人の大学院での研究への直接的あるいは間接的貢献となることもまた、インターン生の労働者性を否定する一要素となろう。

## 4) インターンシップにおける手当・報酬が、労働の対価ではない、または実費補助の範囲内であること

無給での C-ENGINE 研究インターンシップにおいて、日当または食費補助等の名目で、受入企業がインターン生に一定額の支給をするケースがあるが、これはあくまでも実費補助または恩恵的給付と考えられる範囲での支給である必要がある<sup>8</sup>。特に「恩恵的給付」として一定額の金銭支給がおこなわれることは、インターン生のモチベーション向上にも繋がると考えられるが、労働者性との関係では慎重な判断が必要となる<sup>9</sup>。

注意すべき点：

- ① 支給の目的が「労務の対価」とならないこと
  - 研究奨励金、学習支援金、講演謝金、食事代・交通費補助などは、一般的に「恩恵的給付」と認められやすい
  - 「時間単価で支払う」「指示した業務への対価」と捉えられる場合には、「労働の対価」と疑われるリスクが高まる
- ② 支給額が相場に比べ極端に高額となる場合、リスクが高まること
  - 一般的に、1日数千円～1万円程度の研究奨励金は許容されやすいが、これを大きく超える支給は「事実上の労働の対価」とみなされる可能性が高まる
- ③ 支給の条件が「業務指示・業績」に依存しないこと
  - 「〇〇を提出したら●円支給」「〇時間の拘束に対して●円」という形式は「労働の対価」とみなされる可能性が高まる
  - 支給する場合はインターン活動全体への支援金という形が無難

C-ENGINE 研究インターンシッププログラムの枠組みの中では、「自主的な研究貢献に対する奨励」という文脈での一定額の金銭支給は奨励したいところであるが、その支給目的や内訳を明文化し、研究インターンシップ実施契約や誓約書（同意書）に記載することは、リスク低減につながると考えられる。

以上のように、C-ENGINE の研究インターンシッププログラムへ参加するインターン生については「労働者性」の判断基準となる「指揮監督下の労働」ではないこと、日当等の報酬が提供された労務に対する対価ではないこと、この2点において「労働者」であることが基本的には否定できると考えられる。したがって、企業においてはこれらを是非ご理解の上、注意して進めていただきたい<sup>10</sup>。

## 5. 有給でインターンシップを実施する場合

インターン生を労働者として取り扱う場合には、社員と同様に、インターン生を指揮監督下に置き、彼らの労働を管理するとともに、インターン生が従事する作業の成果（利益・アウトプット）を受入企業に帰属させることができる。そのため、以下のようなケースでは、有給でのインターンシップ実施が適当な場合があると考えられる。

- 1) 業務指示のもと、特定の業務を遂行したい場合
  - 企業の管理のもと、業務が進行する  
例) 実際の顧客データを取り扱うなど、社員と同等の責任が伴うため細やかな業務指示・進行管理が必要なケース
- 2) インターン生の高度な専門性を即戦力として、成果創出を求める場合
  - 企業が特定の専門性を前提とした高度な業務でインターン生を募集する
  - 一定の成果創出・納品が求められる  
例) 募集段階から詳細なジョブディスクリプション、受入条件が設定されており、成果創出の可能性が重要な受入判断基準となるケース

上記のように、インターン生に対して社員と同様の責任・成果を重視する場合、C-ENGINEの研究インターンシッププログラムにおいても、受入企業はインターン生に「労働（企業のための労務の遂行）」を求めることとなり、その結果、インターン生を労働者として取り扱われなければならない。その場合には当然ながら労働関係法令<sup>11</sup>の適用を受けることとなり、例えば以下のような取扱いが必要となる。

- 賃金の支払方法に制限がある（労働基準法第24条）
- 1日8時間、1週40時間を超えて労働させてはならない（労働基準法第32条）
- 6時間以上で45分、8時間以上で1時間の休憩の付与義務（労働基準法第34条）
- 時間あたりの労働の対価が最低賃金以上でなければならない（最低賃金法第4条）

また、募集の際には「労働者の募集」をおこなうこととなるため、労働条件等の書面による明示（労働基準法第15条および職業安定法第5条の3）や、求人等に関する情報の的確な表示（職業安定法第5条の4）などもご留意いただく必要が出てくるほか、性別、年齢、障害の有無による差別など、学生本人の適性と能力に直接的に関係のないような不合理な理由で制限されることがないよう、ご配慮をお願いしたい。またC-ENGINEで募集の際には、有給インターンシップと無給インターンシップで必須記入項目が異なることについてもご留意いただきたい。

さらに、受入予定の学生が、留学生や、研究専念義務のある奨学金及び研究助成金プログラム受給者の場合、事前に手続きが必要なケースや、労働が可能な時間数に制限がある・併給が不可となるケースがある<sup>12</sup>。大学には、当該プログラムとの兼ね合いについての確認支援のご協力をいただくとともに、学生自身が研究インターンシップへの参加条件を理解した上で応募に進むことを推奨する。また受入企業においては、実施にあたって条件がある場合、可能な限りご配慮をいただきたい。

インターン生の「労働者性」をどのように考えるかについては、個別の企業の社内方針や、個々のケース、取り扱うテーマによって事情がさまざまであると思われるため、C-ENGINE事務局として、各社の研究インターンシップ実施プログラムにおいて労働者性を判断するようなことはないが、本資料の記述を参考に、各社で研究インターンシップ実施の目的を明確にし、労働者性の判断基準に合致する形で適切なプログラムを選択・実施いただきたい。

ただし、インターン生を「労働者」として有給インターンシップを実施する場合であっても、C-ENGINEの研究インターンシッププログラムとして実施いただく限り、大学と連携した教育プログラムであることに変わりないことを各会員企業にはご理解いただきたい。特に、教育プログラムとして実施する上で、大学ではその教育的効果を評価する必要があり、終了報告書・評価報告書提出のご協力など、大学からの協力依頼については可能な範囲でご対応をお願いしたい<sup>13</sup>。

## 6. 実施判断にあたってのチェックリスト

下記に、研究インターンシップの無給・有給を判断するためのチェックリストを作成した。1~4の多くの項目にチェックが入る場合は、無給インターンシップを実施して差し支えないが、5のいずれかに該当する場合は、有給でのインターンシップ実施をご検討いただきたい。

## 研究インターンシップ実施判断のチェックリスト

1. インターンシップの基本的性格
  - 本インターンシップは、教育目的・学生の研究力向上を主たる目的としている
  - インターンシップの設計に、大学が関与している（実施計画調整や三者面談等）
2. インターン生の活動内容
  - インターン生はインターンシップにおいて主体的に研究を進める（業務命令に基づく活動ではない）
  - 企業はインターン生に対して、業務指示ではなく、助言・支援に留まっている
  - 成果物提出や納品義務などの成果達成をインターン生に課していない
  - インターン生は、主に自身の研究スキル向上やキャリア形成を目的に参加する
3. 勤務条件・拘束性
  - インターン生の活動時間・日数は、インターン生自身の希望が受入企業側の可能な範囲で考慮され、柔軟に設定される
  - インターンシップ実施状況は、週報や終了報告書、評価書等が大学に提出されることで、最終的に大学がインターン生の活動を管理・評価する
4. 報酬・手当支給
  - インターン生には実費補助(交通費、食費等)以外の対価的報酬は支給しない
  - 金銭支給がある場合も、労働の対価とみなされない恩恵的給付に留まっている
5. 「有給」とすべきケースに該当しないか？
  - インターン生に、企業の事業の一環としての業務指示があるか？（YES→有給推奨）
  - インターン生に、企業からアウトプット納品の義務があるか？（YES→有給推奨）
  - インターン生が、実質的に「社員と同等の業務・責任」を求められているか？（YES→有給推奨）

## 労働者性を補強しかねない要素

有給・無給に関わらず、C-ENGINE の研究インターンシッププログラムは大学・企業間連携教育プログラムであることには是非ご留意をいただきたい。特に下記に挙げた項目は、C-ENGINE の研究インターンシップの趣旨に反するため是非ご注意ください。

- インターン生応募後、企業が学生本人と直接連絡をとり、大学に報告等しないまま大学の関与を排除してインターンシップを実施すること
- 週報、報告書や評価書が大学に提出されず、インターンシップ実施状況を大学側が確認できないこと
- インターンシップにおいて単純な作業がその活動の中心となり、インターン生の主体性・自主性やその能力を存分に発揮する余地のないプログラム設計であること

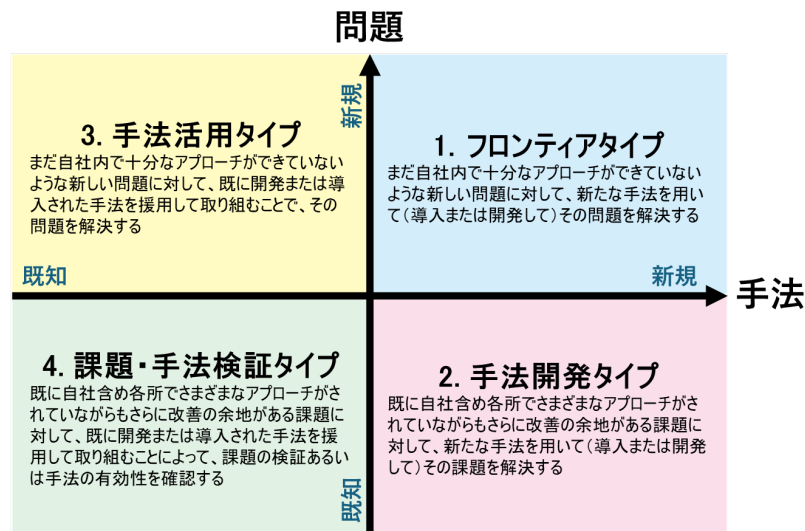


## 7. 学生・企業双方が納得して研究インターンシップを実施するために

本ガイドラインを通して、C-ENGINEの研究インターンシップは原則無給にて実施いただいて差し支えない点を提示してきたが、インターン生となる学生にとっては、研究インターンシップに有給・無給双方が混在することに戸惑う学生もいると思われる。そのような学生には、C-ENGINEの研究インターンシップの狙いや、前述の有給インターンシップでインターン生に求められる事項を予めご理解いただいた上でご参加いただけるよう、大学にはご指導をお願いしたい。特に、有給・無給に関わらず、企業は相応の経営資源を投入してインターンシップの機会を提供していること、研究インターンシップ参加において、インターン生には既知の知識体系における何らかの知的貢献が期待されていることについて、学生の理解が得られるようご配慮いただきたい。

また企業には、前述の通り、インターン生本人のモチベーション向上のために、研究奨励金等の支給についても、是非前向きに検討いただきたい。本ガイドラインに従って、インターン生を労働者として扱う有給インターンシップを実施する場合であっても、インターン生が享受する教育的効果を勘案し、インターン生の自主性を最大限尊重していただくよう、切にお願いしたい。

C-ENGINEの研究インターンシップでインターン生に期待する「既知の知識体系への新たな貢献」については、例えば、問題と手法の新規/既知で以下のようなテーマ設定の分類が考えられるので、参考にしていただきたい。



最後に、C-ENGINEの研究インターンシッププログラムは、本コンソーシアム活動の一環として大学・企業双方のご理解とご協力のもとに成り立っていることを踏まえ、本コンソーシアムのより一層のご活用を改めてお願いしたい。

## C-ENGINE 研究インターンシップにおける労働者性 Q&A

### Q1. そもそも「労働者性」とは何ですか？

A: 労働基準法上の「労働者」とは、「**使用者の指揮命令下で労務を提供し、その対価として報酬を受ける者**」を指します。インターンシップであっても、学生が企業の業務指示に従い、対価を得る場合には「労働者」とみなされ、労働関係法令が適用される可能性があります。

### Q2. C-ENGINE のインターンシップは、原則「無給」として問題ないのはなぜですか？

A: C-ENGINE のインターンシップは、教育・研究を主目的とする大学院プログラムの一環であり、インターン生が自主的に研究を進め、企業は助言・支援に留まる形式を基本としています。  
また、インターンシップの管理主体が大学である点も「労務提供関係」とは異なるため、原則として無給でも労働者性が認められにくい設計となっています。

### Q3. 三者協議（大学・企業・インターン生）で実施計画を決めると、なぜ労働者性が薄れるのですか？

A: 三者協議により、大学が教育的観点から関与していること、およびインターン生が自ら計画策定に参加することで、企業からの一方的な指揮命令下に置かれている状況とは異なるという評価がされやすくなります。これにより、インターンシップが「労働」ではなく「教育的活動」である性格が強調されます。

### Q4. 企業がインターン生に業務指示を出すことはできますか？

A: 助言や研究に関するアドバイスは問題ありませんが、**明確な業務命令（例：業務指示書を渡す、進捗報告を義務化する等）**は避けてください。業務指示や拘束性が強い場合、労働者性が生じるリスクが高まります。

### Q5. 成果物が企業に帰属する場合でも無給で問題ありませんか？

A: はい、成果物の帰属先だけで労働者性が決まるわけではありません。  
インターン生が自発的に研究し、成果創出義務がない場合（例：成果がなくてもペナルティがない場合）であれば、企業に成果が帰属しても無給で実施可能なケースはあります。

### Q6. 無給でも日当や交通費などを支給することは可能ですか？

A: はい、可能です。ただし、支給は「恩恵的給付」として、実費補助（交通費、食費など）や奨励金名目で支給するに留めることが望ましいです。**時間単価での報酬支給（例：1日8時間×時給〇円）**は、労働者性を補強するリスクがあるため避けてください。

### Q7. 有給インターンシップに切り替えるべきケースは？

A: 以下のような場合は有給での実施を推奨します。

- ✓ 企業がインターン生に対し、特定の業務を指示し、遂行を求める場合
- ✓ 成果物の納品が義務化されており、事業活動に直接組み込まれる場合
- ✓ インターン生の拘束時間や業務管理が企業主導で行われている場合

### Q8. 有給インターンシップでも C-ENGINE のプログラムとして実施可能ですか？

A: はい、可能です。ただし、その場合でも C-ENGINE は大学と連携した教育プログラムであるため、大学との契約や報告書提出など教育的側面を維持することを前提に実施してください。

### Q9. 無給インターンシップにしたい場合、企業が気を付けるべきことは？

A: 無給でのインターンシップ実施の際は、以下にご注意ください。

- ✓ 業務指示ではなく助言に留める
- ✓ 研究成果の義務化を避ける
- ✓ 勤務時間・日数は一方的に決めず、インターン生と相談し調整する
- ✓ 日当は恩恵的給付とし、過度な金額や労務対価性を持たせない
- ✓ インターン生の大学への週報・終了報告書提出に協力する（←IDM をご活用ください）

### Q10. 法的に不安な場合、どうすればよいですか？

A: 最終的には、労務担当者や法務部、または外部の労働法専門家への相談を推奨します。

C-ENGINE 事務局も、必要に応じて雛形や参考情報を提供しますので、お気軽にご相談ください。

本資料に関するお問い合わせは、C-ENGINE 事務局までお願いいたします。  
一般社団法人産学協働イノベーション人材育成協議会（C-ENGINE）事務局  
〒606-8302 京都市左京区吉田牛ノ宮町 4-305  
TEL 075-746-6872      Email [contact@c-engine.org](mailto:contact@c-engine.org)

<sup>1</sup> 三省合意は 1997 年に初めて発出され、2014 年、2015 年、2022 年に一部改正されている。2022 年の一部改正では、「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」（以下、産学協議会）2021 年度報告書「産学協働による自律的なキャリア形成の推進」（[https://www.sangakukyogikai.org/\\_files/ugd/4b2861\\_5a793f7f7ec243598da50a98d45771ab.pdf](https://www.sangakukyogikai.org/_files/ugd/4b2861_5a793f7f7ec243598da50a98d45771ab.pdf)、参照：2025 年 3 月 31 日）にて整理された、インターンシップを始めとするキャリア形成支援に係る取組の四つの類型に基づき取組を実施すべきであるとし、また一定の基準を満たしたインターンシップで企業が得た学生情報を、広報活動や採用選考活動に使用できるように見直しが行われた。（文部科学省 HP「大学等におけるインターンシップの推進」[https://www.mext.go.jp/a\\_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm](https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/sangaku2/1346604.htm)、参照：2025 年 3 月 31 日）

<sup>2</sup> 労働基準法研究会報告（労働基準法の「労働者」の判断基準について）（昭和 60 年 12 月 19 日）において「使用従属性」は「労働者」であるか否か、すなわち「労働者性」の有無は「使用される＝指揮監督下の労働」という労務提供の形態及び「賃金支払」という報酬の労務に対する対償性、すなわち報酬が提供された労務に対するものであるかどうかということによって判断されることとなる。この二つの基準を総称するものであり、この基準を満たす関係であることを「使用従属関係」にあるとみなすことができる（<https://www.mhlw.go.jp/stf/shingi/2r9852000000xgbw-att/2r9852000000xgi8.pdf>，参照：2025 年 3 月 31 日）

<sup>3</sup> 「労働関係法令の適用を受ける」とは、インターン生の「労働者」性の容認と同義である。労働者性は、働き方の実態に照らして客観的に判断されるが、「労働者」であるか否かにつき共通の判断を行うために、1985 年に、昭和 60 年労働基準法研究会報告（前掲）が示されており、以降の行政解釈も司法判断も、この報告にまとめられた判断要素を参考としている。本ガイドラインは、この報告及び関連する行政解釈、司法判断を参考に作成した。

<sup>4</sup> 労働基準法における「労働者」とは、「職業の種類を問わず、事業又は事務所（以下「事業」という。）に使用される者で、賃金を支払われる者をいう」（第 9 条）とある。また「使用者」とは、「事業主または事業の経営担当者その他その事業の労働者に関する事項について、事業主のために行為をするすべての者をいう」（第 10 条）であり、「賃金」とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう」（第 11 条）とある。

<sup>5</sup> 労働基準法研究会報告、前掲

<sup>6</sup> 「商船大学等の実習生について」の旧労働省通達においては、当該実習が大学等の教育課程の一環であり、実習生が被教育者であるという一事のみならず、現場実習が一般労働者と明確に区別されているなど、実習生が直接生産活動に従事することはないことや、最終的には大学等が実習生の勤怠等を把握・管理していることなどの実質的な内容をもって、実習生を労働者ではないものとして取り扱って差し支えないとされた。

<sup>7</sup> 研修医を労働者と認めた本最高裁判決については、「本判決は、労働基準法 9 条の労働者の意義ないし使用従属性の要件の判断について一般論を示したものではないが、労働基準法 9 条の労働者であるかどうかの問題にされているのが被教育者である場合であっても、その者が使用者のために労務を提供している実態にあるときには、その者は「労務の提供をする者」であるということができるという考え方に立ち、研修医が臨床研修のプログラムに従い臨床研修指導医の指導下に医療行為等に従事する場合には、病院の開設者の指揮監督下にこれを行ったと評価することができる限り、上記研修医は労働基準法 9 条所定の労働者に当たるものというべきであることを明らかにしたものであって、実務上重要な意義を有するものと思われる。（最高裁平成 17 年 6 月 3 日判決・民集 59 卷 5 号 938 頁）」との判例解説がなされている。（[https://www.courts.go.jp/app/hanrei\\_jp/detail2?id=52353](https://www.courts.go.jp/app/hanrei_jp/detail2?id=52353)，参照：2025 年 3 月 31 日）

<sup>8</sup> 同様に、実費補助程度の支給しかおこなっていないことが、インターン生を労働者ではないとする根拠にはならないことにも注意が必要である。

<sup>9</sup> 労働基準法第 11 条において賃金とは、「賃金、給料、手当、賞与その他名称の如何を問わず、労働の対償として使用者が労働者に支払うすべてのものをいう。」とされている。「給与」という名目で支払われていないとしても、特に、報酬が時間給を基礎として計算される等労働の結果による較差が少ない場合、指揮監督下の下に一定時間労務を提供していることに対する対価と判断され、インターン生の使用従属性を補強する可能性がある。

<sup>10</sup> 近年企業が独自でインターンシッププログラムを実施するケースにおいて、社内での実施プロセス統一を図り C-ENGINE プログラムにおいても大学の関与を企業側が拒否する事例が報告されている。大学の関与を拒否する場合には、大学と企業が連携した教育プログラムであるという大前提がなくなるため、よりインターン生の労働者性が認められやすいという点にご留意いただきたい。

<sup>11</sup> インターン生を労働者として取り扱う場合に留意すべき労働関連法としては、労働基準法、最低賃金法、労働安全衛生法、労働者災害補償保険法や労働契約法がある。

<sup>12</sup> 留学生についての詳細は出入国在留管理庁ホームページ「インターンシップをご希望のみなさまへ」を参照のこと（[https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyuukokukanri07\\_00109.html](https://www.moj.go.jp/isa/applications/resources/nyuukokukanri07_00109.html)，参照：2025 年 3 月 31 日）

<sup>13</sup> 有給インターンシップ実施にあたり、様々な条件面の整理のために雇用契約書（または労働条件通知書）や誓約書をインターン生と受入企業間で取り交わすケースが多いと思われるが、教育プログラムとしての側面を当該インターンシップが有することから、大学・企業間の役割について明確にするための研究インターンシップ実施契約の締結を本協議会では推奨している。