

【資料3】

外国の大学の学生が行うインターンシップ（在留資格「特定活動」（出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件第9号））に係るガイドライン

出入国在留管理庁
令和2年5月策定

本邦において外国の学生がインターンシップを行う場合、活動内容等に応じた在留資格が決定され、一定期間の活動が認められます。

我が国においてインターンシップは、一般的に「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おり、これを体験する学生（以下「インターンシップ生」という。）、学生を送り出す大学、学生を受け入れる企業等それぞれにとって様々な意義を有するものですが、近時、十分な指導体制がないまま多数のインターンシップ生を受け入れる事例、インターンシップを労働力の確保の手段としている事例等、一部の受入れ機関において不適切なインターンシップの実態が確認されています。

このような背景を踏まえ、「外国人材の受け入れ・共生のための総合的対応策（改訂）」（令和元年12月関係閣僚会議決定）においては、「「特定活動」の在留資格に

より認められるインターンシップについて、その対象となる外国の学生の要件や活動内容、制度の趣旨を明確にするとともに、より一層適正な制度の利用促進を図るためにガイドラインを策定する。」とされました。

本ガイドラインは、これを受けて、外国の大学の学生をインターンシップで受け入れる場合に主に活用される在留資格「特定活動」（出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件第9号（以下「特定活動告示第9号」という。））により認められる具体的な活動内容やインターンシップ生の受け入れに求められる実施体制等について明らかにし、適正なインターンシップの利用促進を図るものです。

なお、従事しようとする活動内容について他の法令等により別途要件が求められているものについては、その趣旨を踏まえ、当該要件についても確認するよう留意願います。

第1 インターンシップの基本的な考え方

インターンシップとは、一般的に、学生が在学中に企業等において自らの専攻

及び将来のキャリアに関連した実習・研修的な就業体験を行うものであることから、インターンシップ生を受け入れる企業等においては、産学連携による人材育成の観点を見据えた広い見地からの対応が求められるとともに、適正な体制を整備した上で、インターンシップ生が所属する大学とも連携しながら、教育・訓練の目的や方法を明確化するなど、効果的なインターンシップ計画を立案することが重要です。

第2 「特定活動」（特定活動告示第9号）に基づくインターンシップ

1 「特定活動」（特定活動告示第9号）の概要

（1）出入国管理及び難民認定法第七条第一項第二号の規定に基づき同法別表第一の五の表の下欄に掲げる活動を定める件（平成二年法務省告示第百三十一号）
(抜粋)

九外国の大学の学生（卒業又は修了をした者に対して学位の授与される教育課程に在籍する者（通信による教育を行う課程に在籍する者を除く。）に限る。）が、当該教育課程の一部として、当該大学と本邦の公私の機関との間の契約に基づき当該機関から報酬を受けて、一年を超えない期間で、かつ、通算して当該大学の修業年限の二分の一を超えない期間内当該機関の業務に従事する活動

（2）用語の解釈

ア「外国の大学の学生」

学位の授与される教育課程であれば、短期大学・大学院も対象となります。

なお、学生については、本邦入国時に18歳以上である者に限ります。

イ「当該教育課程の一部として」

大学教育の一環であることから、外国の大学において専攻している科目と関連する業務に従事するなどにより、インターンシップにおいて修得する知識・経験等が大学において学業の一環として適正に評価されることが必要です。したがって、基本的には一定の知識・技術等を身につけることが可能な活動である必要があり、大学生に求められる知識や教養の向上に資するとは認められないような、同一の作業の反復に主として従事するものについては認められません。

ウ「大学と本邦の公私の機関との間の契約」

外国の大学と受入れ機関となる本邦の企業等との間でインターンシップ生の受入れに係る契約を締結する際には、以下の事項を契約内容に含めた上で、インターンシップ生が当該内容を理解していることが必要です。

なお、報酬額や控除費目等に関しては、受入れ機関とインターンシップ生

との間で、別途締結する「雇用契約書」等により当該事項に関する詳細を併せて規定しても差し支えありません。

また、契約先である受入れ機関に複数の事業所がある場合においては、実際にインターンシップを実施する事業所を明らかにしてください。

（ア）インターンシップの目的

教育課程の一部として、大学において修得する知識や教養に資する知識や技術等を、社会実践を通じて修得させることにより、人材育成に寄与することが目的とされていること。

（イ）大学における単位科目及び取得単位数

インターンシップにより大学から与えられる単位科目及び単位取得数又はインターンシップの実施による卒業要件が明確であること。

（ウ）インターンシップの期間

1年を超えない期間で、かつ、通算して当該大学の修業年限の2分の1を超えない期間であること。

（エ）報酬及び支払方法

インターンシップ生に対する時給・日給・月給の別及び当該金額並びに銀行振込み又は現金支給等の別が明確であること。

（オ）控除費目及び控除額

報酬から控除される住居費、光熱費等の控除費目及び控除額が明確であること。

なお、光熱費等について実費を控除するときは、1月当たりの目安となる金額が明示されていること。

（カ）保険内容及び負担者

インターンシップ活動中における疾病、事故等における補償等が明確であること。

（キ）旅費負担者

往復旅費及び日本国内における移動旅費の負担者が明確であること。

（ク）大学に対する報告

インターンシップ実施状況について大学に報告させることとしており、受入れ機関におけるインターンシップ実施状況に関する大学への報告について、報告の時期及び報告すべき事項が明確であること。

（ケ）契約の解除

やむを得ず契約を解除し、インターンシップを中止する場合の要件が明確であること。

エ 「当該機関の業務に従事する活動」

受入れ機関の下で業務に従事する必要があり、派遣先における活動は認め

られません。

2 インターンシップの実施体制について

在留資格「特定活動」によるインターンシップは、長期にわたり報酬を受けながら本邦において活動するものであり、特にそのインターンシップ生の保護のため、受入れ機関は、インターンシップが「教育課程の一部」であることを理解した上でインターンシップ生を受け入れるに足りる十分な実施体制を確保している必要があるところ、原則として、次のいずれにも該当する場合に当該実施体制があるものとして取り扱います。

（1）インターンシップ生の受け入れ・指導体制等

ア受入れ機関がインターンシップ生を労働力確保の手段として受け入れるものでないことを十分に認識していること（「大学と本邦の公私の機関との間の契約」の内容により判断されます。）。

イ次に掲げる事項を統括管理するインターンシップ責任者を選任していること。

（ア）外国の大学との間の契約に関すること。

（イ）インターンシップの実施計画の作成及び評価に関すること。

（ウ）インターンシップ生の受け入れの準備に関すること。

（エ）インターンシップ生の生活支援及び保護に関すること。

（オ）インターンシップ生の労働条件、安全及び衛生に関すること。

（カ）インターンシップ生からの相談・苦情への対応に関すること。

（キ）地方出入国在留管理官署及びその他関係機関との連絡調整に関すること。

（ク）その他適切な支援に関すること。

ウインターンシップを行う事業所に所属する受入れ機関の常勤の役員又は職員であって、インターンシップ生が従事する業務について1年以上の経験を有するインターンシップ指導員（インターンシップ責任者との兼任可）を選任していること。

エ受入れ機関又はその役員若しくはその職員が、インターンシップ生、技能実習生その他の外国人の受け入れに関して、人権を著しく侵害する行為を行っていないこと。

オ受入れ機関並びにその役員、インターンシップ責任者及びインターンシップ指導員が、過去5年以内に出入国又は労働に関する法令の規定に違反していないこと。

カ受入れ機関において、インターンシップ生との間で、外国の大学との間の契約に反する内容の取決めをしていないこと。

キ国外及び国内における費用（旅費のほか食費、住居費等名目のいかんを問わず、インターンシップの実施に要する費用）について、インターンシップ

生に明示し、費用負担者及び負担金額等について合意していること。

（注）インターンシップ生が定期に負担する費用がある場合は、インターンシップ生が、当該費用の対価として供与される食事、宿泊施設その他の利益の内容を十分に理解した上で受入れ機関との間で合意しており、かつ、当該費用の額が実費に相当する適正な額であることが必要です。

クインターンシップ生が行おうとする活動に係る諸条件や報酬額等をインターンシップ生に明示し、合意していること（「雇用契約書」等により確認します。）。

ケ過去にインターンシップ生を受け入れた機関においては、過去のインターンシップが適切に実施されたものであること。仮に不適切な対応があった場合には、十分な再発防止策が講じられていること。

コ地方出入国在留管理官署による実地調査等が行われる場合は、これに協力することとしていること。

サインターンシップ実施状況や評価結果に関する報告書を作成し、当該インターンシップの終了後一定期間（最低3年間）保存することとしていること。

（2）インターンシップ生の適正な受入れ人数の目安について

受入れ機関の体制・インターンシップで従事する業務内容を踏まえて個別に判断されることになりますが、以下に示す範囲内であれば、原則として適正な受入れ人数として取り扱います。

なお、受入れ機関において「第1号技能実習生」を受け入れている場合（インターンシップ期間中に受け入れる予定がある場合を含む。）で、インターンシップ生の受入れ人数（インターンシップ期間中の受入れ予定数を含む。以下同じ。）と「第1号技能実習生」の合計が「第1号技能実習生」の受入れ人数枠を超えるときは、技能実習制度の適切な実施を阻害することのないよう、また、充実したインターンシップ活動が行われるよう、インターンシップ生についての指導体制やカリキュラムが構築されていることを明らかにしている必要があります。

ア常勤職員数が301人以上の場合…常勤職員数×20分の1

イ常勤職員数が201人以上300人以下の場合…15人

ウ常勤職員数が101人以上200人以下の場合…10人

エ常勤職員数が100人以下の場合…5人（ただし、常勤職員数以下。）

（注）常勤職員数に技能実習生は含みません。

（3）インターンシップの実施計画について

インターンシップを行うことによる単位が学位の構成要件とされることなどを含め、教育課程の一部として適切かつ効果的なインターンシップ実施計画を

大学及び受入れ機関が連携しながら作成するために、以下の事項に留意してください。また、技能実習生を受け入れている受入れ機関においては、それぞれの項目について、技能実習生との違いを明らかにしてください。

ア目標等

活動の目標、内容、期間並びに大学における履修科目及び単位との関連性等を明確にすること。

イ指導体制

インターンシップ責任者及びインターンシップ指導員を適切に配置すること。

ウ評価

各業務ごとの理解度及び習熟度を確認する時期、評価項目、評価方法及び評価担当者（インターンシップ責任者等との兼任可）を明確にすること。

（注）インターンシップ実施計画の履行状況については、インターンシップ指導員が定期的に確認し評価することはもとより、当該評価を行うに当たっては、インターンシップ責任者を立ち会わせるなど、公正な評価が確保されることが必要です。また、評価結果については、大学と情報共有を図ることにより、インターンシップ生に対するその後の指導にいかすことなどの対応が求められます。

（4）夜勤やシフト制を伴うインターンシップについて

インターンシップ生が夜勤としてインターンシップに従事する場合やシフト制でインターンシップに従事する場合は、その必要性及び指導体制について明確にする必要があります。

3 仲介事業者を利用する場合について

受入れ機関において、インターンシップ生の受入れに関する大学との調整、出入国手続に際しての支援、入国後の生活支援等に関し仲介事業者を利用する場合には、以下の事項に留意してください。

なお、仲介事業者の不適切な利用が認められた場合、当該仲介事業者を利用して行うインターンシップに係る在留資格認定証明書交付申請等については、許可されないことがあります。

（注）仲介事業者を利用することは差し支えありませんが、仲介事業者は受入れ機関ではないため、在留資格認定証明書交付申請の代理人になることができないことに留意願います。

（1）仲介事業者において、支援業務等を適切に行う能力・体制が十分に確保されていること。

（2）仲介事業者が、仲介に係る外国人の人権を著しく侵害する行為を行っていないこと。

（3）仲介事業者又はその役員若しくはその職員が、過去5年以内に出入国又は労働に関する法令の規定に違反していないこと。

（4）仲介事業者が、上記1（2）ウの契約に反する取決めをしていないこと。

（5）仲介事業者に支払った費用の全部又は一部がインターンシップ生に転嫁されるなど、インターンシップ生にとって不利益な取扱いが行われていないこと。

4 労働関係法令の適用について

インターンシップ生に対する労働関係法令の適用は、インターンシップ生の活動の実態に応じて判断されることとなります。

例えば、インターンシップ生が受入れ機関の事業活動に直接従事するなど、当該活動による利益・効果が企業に帰属し、かつ、当該活動が業務上の指揮命令を受けて行われるなど、受入れ機関とインターンシップ生との間に「使用従属関係」が認められる場合には、当該活動が教育的な側面を有しているとしても、インターンシップ生は労働基準法上の労働者に該当するとされていますので、この場合は、報酬額や支払い方法その他の労働条件については最低賃金法、労働基準法等の労働関係法令を遵守する必要があります。

また、労働者性が認められるインターンシップ生に対して受入れ機関が行う座学研修等、受入れ機関の事業活動以外の活動についても、当該活動への参加が受入れ機関により明示的あるいは默示的に指揮命令を受けていると考えられる場合は労働時間に該当することになり、報酬を支払う必要があることに注意してください。

そのほか、受入れ機関とインターンシップ生との間に「使用従属関係」が認められる場合には、そのあっせんを行う仲介事業者についても、職業安定法に基づき厚生労働大臣の許可等を受けなければならぬことや、雇入れと離職の際に労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律に基づく外国人雇用状況届出をハローワークに提出する必要があることに留意してください。