

3. 受入先との確認事項並びにリスク対応・就職との関係

(1) 受入先との確認事項

(ア) 確認事項の整理

- ◆ 大学と受入先間による調整事項・内容は、トラブル・誤解等を防ぐため、書面で確認することが重要。

(イ) 確認文書の種類・内容

- ◆ 確認文書の種類と内容の事例は次のとおり。

① 実施要綱, 実施要領

- ・ インターンシップの趣旨・目的
- ・ 実施時期・期間
- ・ 対象学年
- ・ 受講要件
- ・ スケジュール
- ・ 注意事項 等

② 覚書, 契約書

- ・ 大学・学生・受入先の役割・義務
- ・ 受入学生名・学年
- ・ 受入時期・期間
- ・ 実習内容
- ・ 経費・報酬
- ・ 研修成果の帰属
- ・ 事故・トラブルへの対応・責任（事故，災害，ハラスメント等） 等

③ 誓約書

- ・ 受入先の就業規則等の遵守
- ・ 守秘義務の遵守
- ・ 事故・怪我等の責任
- ・ 保険等への加入 等

- ◆ ①実施要綱, 実施要領については、大学が受入先に提示することが多い。
- ◆ ②覚書, 契約書については、大学と受入先で取り交わすことが多い。
- ◆ ③誓約書については、学生が受入先に提出することが多い。
- ◆ 書面内容が一定の契約条項を記載したものであれば、契約書としての効力を有す。

| 《文書確認の事例》 |
|---|
| 北海道大学 ・ 受入先と文書（覚書）で研修に関する取り決めをしている。あらかじめ大学で雛形を用意している。また、企業等の要望に応じて、受入先が作成した文書で取り決めを締結。 ・ あらかじめ守秘義務等の取り扱い、誓約書の提出の有無等を確認。 |
| 京都橘大学 ・ 受入先と文書（覚書）でインターンシップに関する取り決めを行なっている。あらかじめ大学で雛形を準備し、受入先の要望により、内容の追加・変更等を行なっている。 |

- ・ 学生から受入先事業所に誓約書（守秘義務等）を提出。

同志社大学

- ・ 受入先を文書（覚書）で研修に関する取り決めをしている。雛形については、あらかじめ大学で準備し、必要に応じて内容の追加・変更を行う。また、場合によっては受入先が準備した文書（覚書）を使用。
- ・ 学生には、受入機関に対し誓約書の提出を義務付け。

確認文書の事例（名古屋工業大学）

| | |
|--|---|
| <p>(様式1-1)</p> <p style="text-align: center;">「守秘義務契約書」(案)</p> <p>国立大学法人名古屋工業大学学長 松井 信行 (以下「甲」という) と (会社名) (以下「乙」という) とは、甲乙間で別途締結する「長期インターンシップ協定書」に基づき甲の研修生(以下「研修生」という)が乙において実施する「長期インターンシップ」に関して、甲乙それぞれが保有する情報の取り扱いについて、守秘義務契約を締結する。</p> <p>(秘密保持義務)</p> <p>第一条 甲は、研修生に、研修生が乙から知り得た情報（口頭で開示された情報を含む）について、研修生が厳に秘密とし、第三者には一切開示、漏洩、または提供しない義務を負わせる。</p> <p>2 乙は、乙が甲または甲の研修生から知得した甲の情報（口頭で開示された情報を含む）を、厳に秘密とし、第三者には一切開示、漏洩、または提供しない。</p> <p>3 以下の各号のいずれかに該当する情報は秘密保持義務の対象から除外される。</p> <p>①相手方から知得する前に既に公知であったもの。 ②相手方から知得する前に既に自ら所有していたことを立証できるもの。 ③相手方から知得した後に自らの責によらないで公知となったもの。 ④正当な権利を有する第三者から秘密保持の義務を伴うことなく適法に入手したもの。</p> <p>(情報の管理)</p> <p>第二条 甲は、研修生に、研修生が乙から知得した前条に規定される秘密保持対象の情報について、研修生は厳重に管理取り扱いをおこなうこと、乙の許可無く、複製しないこと、第三者に貸与、譲渡または漏洩しないこと、および乙からの返却または放棄の請求がある場合はこれに従うことを遵守させる。</p> <p>2 乙は、乙が甲または甲の研修生から知得した前条に規定される秘密保持対象の情報について、厳重に管理取り扱いをおこなうこと、甲の許可無く、複製しないこと、第三者に貸与、譲渡または漏洩しないこと、および甲または甲の研修生から返却もしくは放棄の要請がある場合はこれに従うことを遵守する。</p> <p>(知的財産権の帰属)</p> <p>第三条 乙からの情報提供を受け長期インターンシップ期間中に研修生が創作した知的財産権は、全て乙に帰属するものとする。ただし、長期インターンシップ期間後に研修生が創作した知的財産の帰属に関しては、甲乙が協議して決定するものとする。</p> | <p>(協議)</p> <p>第四条 本契約に定めない事項については、甲乙は信義に従い、誠意をもって協議のうえ、別途これを定めるものとする。</p> <p>(有効期間)</p> <p>第五条 本契約の存続期間は、平成 年 月 日から平成 年 3月 31日とする。</p> <p>(契約終了後の措置)</p> <p>第六条 本契約が期間満了又は解約後においても、本契約第一条及び第二条は、有効に存在する。</p> <p>本契約の成立を証するため、本書2通を作成し、甲乙が記名捺印の上、各1通を保有する。</p> <p>平成 年 月 日</p> <p>甲 住所 名古屋市長区御器所町 国立大学法人名古屋工業大学 学長 松井 信行 印</p> <p>乙 住所 株式会社 代表者 印</p> |
|--|---|

(2) リスクへの対応

(ア) リスクの種類

- ◆ 実習中の主なリスクは次のとおり。

① 学生が被災する事故

学生が実習中や通勤中に被災した事故の場合。

② 学生の行為による損害

学生が実習中に実習先の機械・設備・什器・備品等を破損した場合、商取引の妨害をした場合。

③ 学生による機密の漏洩

学生が実習先で知り得た秘密情報等を実習先内外に漏洩した場合。

(イ) 責任の所在

- ◆ 学生

- ・ 偶然の事故、学生の故意・重過失等による、学生の怪我等は基本的に学生個人の責任。

◆ 大学

- ・ 契約、覚書等で特に定めがない限り、大学の指導・管理責任が問われるケースは限定的。
- ・ 大学による学生への、極端に危険な受入先への派遣、事前研修での危険性等に関する指導の不徹底等がない限り、大学の責任とはならない。

◆ 受入先

- ・ 受入先での実習中の指導不足、不適切な指導、機械・設備等の不適正管理等がない限り、受入先の責任とはならない。
- ・ 受入先と学生との間に使用従属関係等がある場合は、労働基準法等が適用され、労災保険の加入義務、使用者責任等が発生。
- ・ セクシャルハラスメント等は従業員・学生にかかわらず注意が必要。

(ウ) 予防・対応策

◆ 予防策

- ・ 怪我や損害が発生してからでは、必ずしも十分な対応ができないため予防策の検討が重要。
- ・ 受入先と十分な協議をしたうえで予防策をとることが必要。
- ・ 機密の漏洩予防策については、企業等にとっては重大な問題であるため、誓約書の中で守秘義務を明示し、学生と取り交わすことが必要。
- ・ リスクとその予防策は次の表のとおり。

| リスク分類 | 内 容 | 予 防 策 |
|-----------------|---|---|
| ① 学生が被災する事故 | 学生が通勤中や実習中に被災する事故 ・ 通勤中の交通事故 ・ 作業中の事故 ・ オフィス内での転倒 等 | ・ 事前研修等での注意事項・指導の徹底 ・ リスク等に関するQ&Aの作成 ・ 学生の能力・適正等に合う、業務への派遣 |
| ② 学生の行為による損害 | 学生が実習中に受入先の備品等を破損した場合、第三者に怪我を負わせた場合、商取引の妨害となる場合 ・ 備品等の破損 ・ 従業員・顧客等の怪我 ・ 売上上の損出 等 | ・ 各種保険への加入 ・ 大学と受入先との十分な確認調整 ・ 文書での責任・守秘義務・知的財産権の帰属、ハラスメント等に関する取り決め |
| ③ 学生による機密の漏洩 | 学生が受入先で知り得た秘密情報等を社内外に漏洩する場合 ・ 新製品開発に関する情報 ・ 人事情報 ・ ファイナンス情報 等 | ・ 大学、受入先内での各種相談窓口の設置 等 |

◆ 事後の対応策

- ・ 学生が被災する事故、学生の行為による損害に関しては、事故等が起きた場合、基本的に保険で対応。

◆ 怪我・損害等に備えた保険

- ・ インターンシップに係る怪我・損害等に備えた保険を整理すると次の表のとおり。

- ・ 適用される保険は、雇用とみなされる場合とみなされない場合で異なる。

| 費用負担者 リスク分類 | | 学 生 | 企 業 等 | |
|-----------------------------|------------|----------|------------|-------------|
| | | | 雇用と見なされる場合 | 雇用と見なされない場合 |
| ① 学生が被災する事故 | | 傷害保険 | 労働者災害保険 | 施設賠償責任保険 |
| ② 学生の 行為に よる損 害 | 受入先の 損害 | 個人賠償責任保険 | 財産保険 | 財産保険 |
| | 第三者の 損害 | 個人賠償責任保険 | 施設賠償責任保険 | 施設賠償責任保険 |

(3) 就職・採用との関係

- ◆ インターンシップは大学教育の一環で実施するものであり、就職・採用を前提とした調整は望ましくない。
- ◆ 結果として、学生がインターンシップ受入先に就職する事例や、採用の際の評価材料に活用する事例がある。
- ◆ 受入先においても採用活動とは無関係としているケースが一般的。

《平成21年度大学、短期大学及び高等専門学校卒業予定者に係る就職に関する要請（平成20年10月就職問題懇談会）》

学生の職業観の育成や学習意欲の喚起を促す観点から、重要な意義を有するインターンシップについて、積極的に受け入れていただきたいこと。

ただし、インターンシップは、教育の一環として位置付けられた就業体験であり、採用選考と直結した受入れは本来の趣旨にそぐわないものであることに留意していただきたいこと。

《インターンシップと就職との関係の事例（大学）》

立命館大学

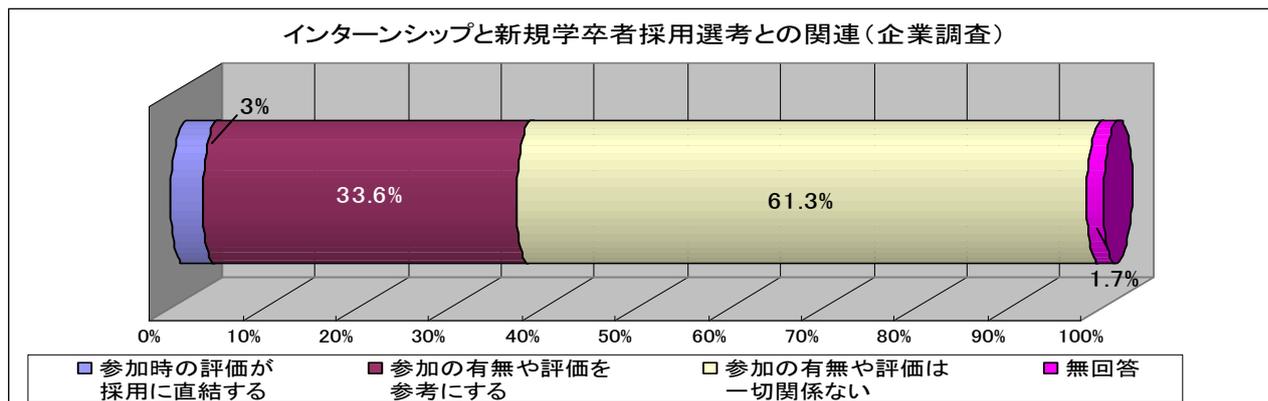
- ・ 全学インターンシップ・プログラムや同じく全学型のコーオプ教育プログラムでは、本学の「インターンシップ基本理念」、「インターンシップ基本方針」を基に、リクルート（採用活動）と関係するものについては、本学の主旨が損なわれる可能性があるため、大学を介した募集・手続きを行わないものとしている。
- ・ リクルートと関係するものについては、大学での判断のもとに、従来、応募の時点で大学を介さない自由応募の形として、大学側では必要に応じて広報のみ行ってきたが、インターンシップを取り巻く環境変化を受けて、平成21年度よりインターンシップの主旨理解や企業研究手法などを盛り込んだ事前研修を実施している。

京都橘大学

- ・ 「学習と体験の場」として位置づけ、採用活動及び労働の場としてのアルバイトと切り離している。基本的に実際の就職には、結びついていない。
(ただし、受入先事業所への就職は皆無ではない。)

《インターンシップと就職との関係の事例（企業）》

採用との関係はない。



(出典) 厚生労働省「インターンシップ推進のための調査研究委員会 報告書」(平成17年3月)