

# 相談室 Q & A

## 採用関係



### 採用選考において「体験入社」を導入する場合の留意点

当社は創業5年ほどのスタートアップ企業です。事業拡大に伴い、中途採用を積極的に行っていますが、採用面接だけではその人の適性を判断することが難しく、ミスマッチが生じてしまい、早期離職につながるケースがあります。そこで、最終面接の前に、当社での業務を1日体験し、応募者および会社の双方が互いの理解を深める場を設けたいと思っています。こうした「体験入社」を導入する際の留意点をご教示ください。

(東京都 M社)



法的には、体験入社者との間に労働契約性が認められるかの判断が必要。労働契約性が認められる場合、賃金支払いや労災保険適用、職業安定法規定の労働条件明示の必要が出てくることに注意すべきである

回答者 岡芹健夫 おかぜり たけお 代表社員弁護士(弁護士法人高井・岡芹法律事務所)

#### 1. 体験入社の意義

##### [1] 体験入社の背景、体験期間、企業側のメリット

近年、企業の従業員採用をめぐる、顕著に問題となってきた事象の中に、少子化に伴う若年労働者の減少による人手不足、入社後早期の離職率の増加等があります。

特に、後者（離職率の増加）について、厚生労働省が数値を発表している大学新規学卒者の「3年以内離職率」は令和2年3月卒で32.3%と3割を超えている状況ですが（令和5年10月20日公表）、これは中途採用者に関してもほぼ同様であり、やや古いデータですが、中小企業での採用後3年間の離職率は、中途採用では約3割、新卒採用では4割を超えているという調査結果も見られます（中小企業庁委託調査「中小企業・小規模事業者の人材確保と育成に関する調査」2014年）。このような中、最近、企業が取り入れている対応策の一つが、ご質問の「体験入社」です。

体験入社と一口に言っても、その内容は多岐にわたりますが、一般的には、企業への入社候補者

に一定期間、実際に企業の職場で就業してもらうことをいいます。体験入社の期間は、ご質問のように1日、あるいは1カ月以上に及ぶものも見られます。実施のタイミングについても、企業によって異なりますが、その内容に鑑みて、最終面接やその後の採用内定の前に行われることが多いようです。

こうした体験入社の主なメリットとしては、以下の2点が挙げられます。

- ① 体験入社者と企業側の社員が職場において交流を行うことで、企業が、応募書類や採用面接では知ることのできなかった事実（体験入社者の技量、資質、人柄等）を把握できるとともに、体験入社者も、職場の雰囲気に触れたり実務を体験したりすることで、仕事への適性の有無や継続して就業可能かを実感を持って判断することができ、お互いにミスマッチを防止することができる
- ② 体験入社者が入社前に実際に業務を行ったり職場の雰囲気に触れたりすることで、企業側への

理解を深めることができるため、入社後の早期離職率が減少する

無論、企業側としては、実行には手間がかかり、加えて、その内容によっては、後述2.のように、賃金コストを要すること等もあるのがデメリットといえます。

## [2] インターンシップ制度との違い(一般論)

体験入社と類似するものとして、学生が在学中に自らの専攻、キャリアに関連した就業体験を行う「インターンシップ制度」があります。インターンシップの類型としては、企業説明会や職場見学会といったものから、業務を実際に体験させるもの、業務に関連するプログラムを実施するものなど、さまざまです。企業と学生がともにミスマッチの有無を確認できるという点は体験入社と共通していますが、必ずしも採用選考活動のために行われるものではなく、広報活動等も目的として、より広く一般に行われる傾向があります。

## 2. 法的考察

### [1] 労働契約性

上記1.のような背景、内容を有する体験入社ですが、法的には、体験といえども入社する以上、労働契約に該当するか否かが問題となります。一般に、労働契約は、「労働者が使用者に使用されて労働」する(労働契約法6条)ものですが、どのような要素で労働契約性が判断されるかについては、厚生労働省が発出している通達(平9.9.18基発636)が参考になり、以下に該当する場合は「労働者」と判断される可能性があります。

- ① 見学や体験的な要素が少ない
- ② 業務に関わる指揮命令を受けている
- ③ 直接の生産活動に従事し、それによる利益・効果が当該事業所に帰属している
- ④ 実態として何らかの報酬が支払われている(使用従属関係がある)

つまり、具体的には、半日や1日程度の職場見学や業務体験の場合は、体験入社は労働者に該

当しないと考えられますが、従業員と同じ仕事に従事し、かつ、その利益・効果が企業に帰属するような場合には、労働者に該当する可能性があります。

### [2] 賃金支払いの要否、労災保険適用の有無、安全配慮義務の有無

上記[1]の労働契約性が認められる場合には、体験入社者に対しても賃金を支払う必要が出てきます。この場合、時間当たりの最低賃金を下回らないようにしなければなりません。また、労働時間・休憩・休日等についても労働基準法の適用を受けることとなるため、時間外労働や深夜労働、休日労働をした場合、割増賃金の支払いが必要となります。

労災保険適用の有無についても、原則としては労働契約性の有無によります。ただし、体験入社中に事故が発生し、それが企業側の過失によるような場合には、仮に労働契約性が否定され、労災保険の適用が認められないような場合でも、不法行為(民法709条)や土地工作物責任(同法717条)に基づいた責任を負うことはあり得ます。

さらに、体験入社者に労働者性が認められる場合には、体験入社者の募集に際して行った労働条件の通知は、求職者に対するものとして職業安定法の適用を受けることとなります。したがって、同法に定められた労働条件を明示しなかった場合には、職業安定法違反として罰則が科される可能性があります(同法5条の3、65条9号・10号)。

## 3. まとめ

以上のように、昨今、実務上の必要により導入されるようになり、実際に効用もある体験入社ですが、一定のデメリット(手間、労働契約性が認められる場合は賃金コスト、労災保険の適用、職業安定法違反による罰則)も生じますし、法的性格(労働契約性)の解釈を誤れば、後日に不払い賃金についての係争といったトラブルのもとにもなり得ます。実施に当たっては、上記の点の確認を怠らないなど、一定の注意が必要です。