

インターンシップって
なに？

内定を取り消されたら
どうしたらいいの？

圧迫面接をされた…



＼就活生のための／

お悩み解決 BOOK

白鷗大学 法学部

労働法ゼミナール

足利銀行
採用担当の方へのイン
タビュー記事付き！

あいさつ

「就活生のための お悩み解決BOOK」刊行に寄せて

このハンドブックは、私が担当する白鷗大学法学部「専門ゼミナールⅠ（労働法）」に所属する学生たちが作成しました。昨年の『アルバイト学生のための お悩み解決BOOK』に続いて第2弾となります。これまでゼミと講義で学んできた労働法の知識を使って人の役に立つにはどのような方法があるのかを模索し、今回は「就活生」に焦点を当てて企画しました。

大学生にとって就職活動は誰もが乗り越えなければならない「壁」です。しかしその一方で、どのようにアプローチしたら良いかの明確な正解がないために多くの学生は漠然とした不安を抱えていることでしょう。

この冊子がそんな学生の皆さんの不安を和らげたり、何かのヒントとなることを心から願っています。

冊子を作成するにあたって多くの方々にご協力を賜りましたことに厚く御礼申し上げます。

どうか、あなたのお役に立てますように！！

2025年 吉日

白鷗大学 畑中祥子

第1弾「アルバイト学生のための お悩み解決BOOK」はこちら⇒



ゼミ長あいさつ

初めまして、白鷗大学法学部 「専門ゼミナールⅠ（労働法）」でゼミ長を務めています、吉澤翼と申します。まずはこのハンドブックを手にとってくださり、ありがとうございます。このハンドブックは就職活動で悩んでいる学生を労働法の観点から何かしらの形でお助けできることはないのかと考え、企画・製作したものです。制作にあたって、学生の皆様には就職活動でのお悩みを調査するためにアンケートという形でご協力いただきました。CS（キャリアサポートセンター）様、足利銀行様には学生の皆様に回答してもらったアンケートの結果を踏まえ、学生の皆様のお悩みを解消するためにインタビュー調査という形でご協力いただきました。畑中先生には製作および内容の監修をしていただきました。ご協力いただいた多くの皆様にこの場をお借りし、ゼミ生を代表して御礼申し上げます。

さて、本冊子は就職活動に関する知っていただきたい制度や概念についてまとめ上げるとともに、アンケートで募った就職活動のお悩みや不満、疑問から私たちが答えを示すことが可能なものを抜粋させていただき、Q&Aという形で載せています。また、私達ではお答えを示すことができなかった部分に関してはCS（キャリアサポートセンター）様や足利銀行様のインタビュー記事に載せている部分もございます。本冊子が皆様の就職活動の一助となれば我々としては幸いです。

白鷗大学・法学部・3年 吉澤翼

あなたらしさを
大切に

目次

00. アンケート集計結果		04
01. 企業選び		06
企業選びQ&A		08
02. インターンシップ		10
Q&A		12
CSインタビュー		13
03. 採用選考		14
Q&A		16
CSインタビュー		17
04. 採用内定		18
Q&A		20
CSインタビュー		21
05. 試用期間		22
Q&A		24
06. 足利銀行インタビュー		25
07. 参考文献		30

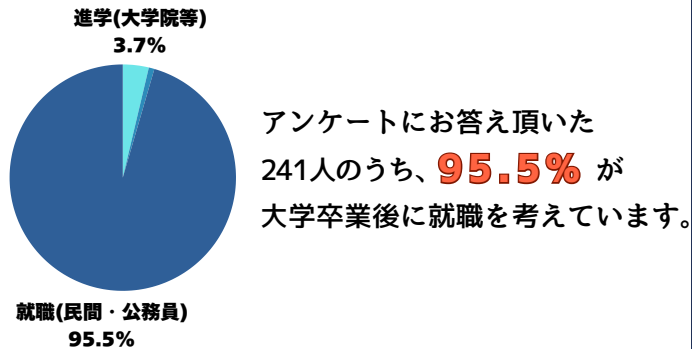
アンケート集計結果



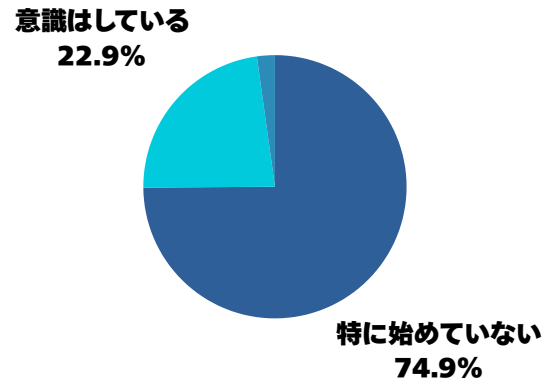
10月18日～10月25日に実施したアンケートを集計しました

1・2年生向けアンケート(5問)

1 進路希望を教えてください



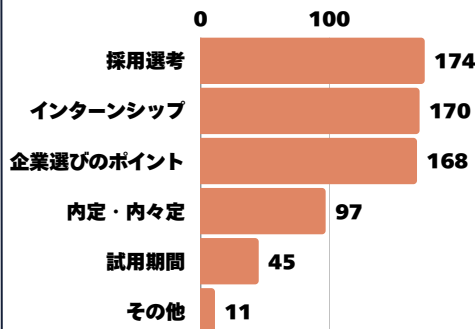
2 就職を希望する方は、就職活動の状況に 当てはまるものを選んでください



3 これまでしてきた就職活動の 内容や今後したい活動を 教えてください

- ・ 資格勉強
- ・ 企業を調べた
- ・ 業界の情報収集
- ・ 公務員試験勉強
- ・ ボランティア活動
- ・ 体力作り
- ・ インターンシップへの参加
- ・ 学校訪問をして、子供と関わる機会を増やした
- ・ 学内就職セミナーへの参加
- ・ SPIの勉強
- ・ 講演やアプリで自己分析をする
- ・ ゼミに参加する etc.

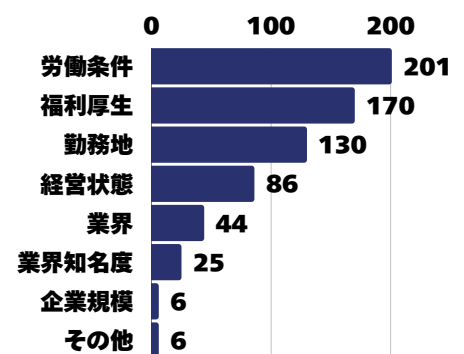
4 就職活動について、不安がある・知りたいとおもうことは なんですか？(3つ選択)



具体的な内容

- ・ 就職活動は何から始めたら良いか
- ・ どのように業界を選べばいいのか
- ・ インターンシップの申し込み方法、いつから始めるのかを知りたい
- ・ 面接ではどこを見られるのか
- ・ 内定と内々定の違いが分からない
- ・ 試用期間とはなにか知りたい

5 就職先選びで重要視することは なんですか？



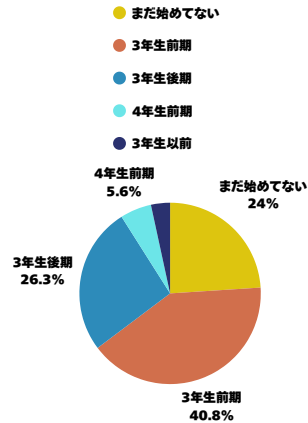
1. 労働条件
2. 福利厚生
3. 勤務地
4. 経営状態
5. 業界



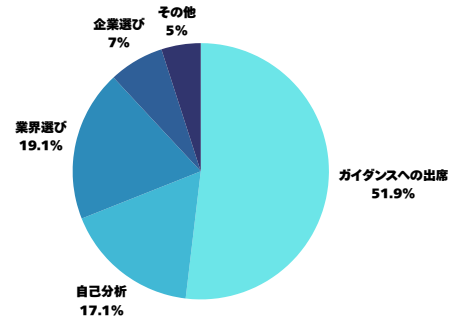
アンケートのご協力ありがとうございました。
まだ就職活動をしていない方から既に内定を頂いている方まで、様々なお悩みを頂きました。
各章にて、皆さんの質問に答えております。

3・4年生向けアンケート(8問)

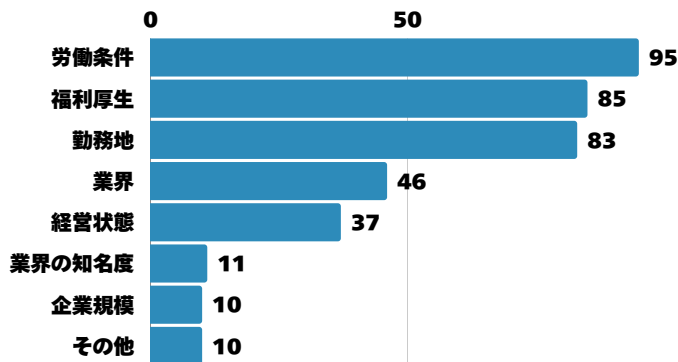
1 就職活動を始めた時期について教えてください



2 就職活動をどのようなことから始めましたか？また、どのように行っていますか？



3 就職活動の際に重視するポイントを教えてください(3つ選択)



4 インターンシップで不安に感じたこと、疑問に思ったことを教えてください

- ・ スケジュールが不規則だった
- ・ 終了時間を大幅に変更された
- ・ 一日のスケジュールを事前に知らせてくれなかった
- ・ どのような行動を見られているのか etc.

5 採用選考について、不安に感じたことや疑問に思ったことを教えてください

- ・ 選考時期の早期化
- ・ 圧迫面接は実際にあるのかどうか
- ・ 採用基準の明確性
- ・ 面接時の話しかた、身だしなみ etc.

6 内定・内々定を頂いている方で、不安に感じたことや疑問に思ったことを教えてください

- ・ 内定取り消しされないか
- ・ 内定者研修には参加しないといけないのか
- ・ 白鷗生はどのくらいの人が内定を決めているのか
- ・ 複数内定を頂いたが、何を比較して入社を決めれば良いのか分からなかった etc.

7 就職後に関して、不安に感じていることや思っていることを教えてください

- ・ きちんと休みや有給休暇が取れるか心配
- ・ 入社前と入社後のギャップがあったとき、その会社で働いていけるか
- ・ 求人票に記載されている通りの給与や福利厚生を受けられるか
- ・ 研修では給料が発生するのか etc.

8 その他、就職活動についての疑問や不安なこと、知りたいことはありますか

- ・ 世間一般的にいうブラック企業の定義とは何か気がなった
- ・ 白鷗生はどのくらいの数のインターンシップに参加しているのか
- ・ 書いてある仕事の内容と実際に入って与えられた仕事の内容が異なっていたらどうすれば良いのか気がなった
- ・ 公務員の就活準備が不安 etc.



01

企業選び

就職活動の流れ

まず就職活動の全体の流れについてご説明します。図1は2026年の卒業生を例にした内定までの流れです。

(図1) キャリアサポートセンター資料より引用

【2】就職活動の流れ 【民間企業】



本学のキャリアサポートセンターによると、就職活動は3年生の3月に自己分析から始め、それを基に自分に合った業界や職種を決めると良いそうです。

自己分析の方法として、

①自己PRや学生時代に力を入れたこと (学チカ) を考え自分の長所を見つけること

②自分がどんな働き方をしたいかという就活の軸を考え自分の価値観を見つめなおすことの2つがあります。

自分だけでは難しいという方は、キャリアサポートセンターに個人面談をお願いしてみましよう！

就職活動の概要、公務員の就職活動について知りたい方は以下のQRコードを参照してみましよう！

【2】就職活動の流れ 【公務員】

<例：栃木県>



キャリアサポートセンター所在地
本キャンパス：東館4階
大行寺キャンパス：本館2階



- ・ES (エントリーシート) の添削
- ・面接対策
- ・個人面談
- ・就職活動におけるハラスメント等の相談

講座の利用のみの方が多くですが、就職活動で困ったことや悩んでいることも相談できます。どのように対応すべきか分からない事があるときは利用してみましよう！

就職活動の概要



公務員の就職活動



自分に合った業界を見つける方法

自分の興味のある業界を調べたり自己分析・他己分析を基に自分に合う業界を探します。また、リクナビやマイナビの自己分析ツールを使用し、自身の日常の行動や考えに関するさまざまな質問に答えることで、向いている仕事のタイプと、個人としての特徴を診断することが出来ます。自己分析ツールを使用することで、多様な観点から自身の欲求・価値観が出てきます。出された欲求・価値観が心から望むものなのか、なんとなくいいなと思っている程度なのか考え、心から望む欲求・価値観を基に分析をすると、自分にあった業界をみつけれられるかもしれません。

企業の経営情報を知るための方法

キャリアサポートセンターによると、始めやすい方法としては企業のHPに記載のある**決算開示情報**や**会社四季報**を見ることをお勧めしています。見方のポイントとして過去の数年間で赤字が続いていないかなど、利益や売上に注目することが大切です。また、企業の年度別採用人数の変化も企業が成長しているかどうか確かめる手段の1つです。会社四季報はキャリアサポートセンターに置いてあるため、調べたい企業があるときはぜひ利用してみてください。

企業の求める人材を知るための方法

- 企業の採用ページを見る
- インターンシップ参加時に聞く
- 企業のOB・OG訪問をする

白鷗大学では**白鷗就活ナビ**に**就活活動報告書**を掲載しており、気になる企業を検索しOB・OGを探することができます。この報告書にはまた面接の質問内容などの情報を載せている場合もあります。有効的に活用すると良いでしょう。また、**リクナビ・マイナビ**にも検索機能が付いているため、志望度が高い企業を見つけた際は一度利用してみることをお勧めします。

社会人基礎力

社会人基礎力とは経済産業省が公表している「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」を指します。自己PRの長所を悩んでいる方は図2にある12の要素の中から選ぶことも方法の一つとなるでしょう。

(図2) 経済産業省HPより引用



企業選びQ&A

Q.ブラックな企業の特徴を教えてください。

A. ブラック企業について明確な定義はありませんが、厚生労働省によると一般的な特徴として、①労働者に対し極端な長時間労働やノルマを課す、②賃金不払残業やパワーハラスメントが横行するなど企業全体のコンプライアンス意識が低い、③このような状況下で労働者に対し過度の選別を行う(退職を強要する)などとされています。実際に組織の中に入ってみなければ分からないものですが、企業選びをする際は、企業が採用活動でうそやごまかしをせずに、透明性をもって労働条件を開示しているかどうか見極めることが重要です。

またキャリアサポートセンターからのアドバイスとして、2019年に厚生労働省により施行された働き方改革によりブラック企業と呼ばれるような企業は減少傾向にあること、コンプライアンスを遵守していたりハラスメント対策や福利厚生に力を入れている企業であるかどうかは企業訪問をすることで判断できることがあります。

志望度の高い企業や業界・業種はWEB上だけでなく対面開催の説明会やインターンシップに参加してみましょう！



「ブラック企業」ってどんな会社なの？ | Q&A | 確かめよう労働条件：労働条件に関する総合情報サイト | 厚生労働省

Q.志望企業・業界は早めに絞り込むほうがよいですか？

A. 自分が仕事を一生懸命できる業界や企業を探ることが大切です。自己分析や企業研究に取り組む前から、なんとなくのイメージで決めてかかるのはよくないでしょう。「やりたいこと」を探すことは容易ではありませんが、自身の可能性を広げるためには、自分に「できること」を増やしていくことをお勧めします。様々なことにチャレンジし、経験を重ねることで「できること」を増やしていくとその先に「やりたいこと」が見えてくると思います！

Q.残業時間が多いと判断できる基準はありますか？

A. 労働基準法では、1日8時間、1週間合計40時間が法定労働時間の上限と定められています。上記の時間を超えて残業させる場合、事業場ごとに労使協定（いわゆる「36協定」）を締結する必要がありますが、労使協定があっても原則として、残業時間はひと月45時間、年360時間が上限と定められています。例えば、ひと月は4.3週として、週休2日制の会社なら大体ひと月22日勤務となります。1日2時間の残業を行うとひと月の残業時間の合計は44時間となり、上限である45時間に近づくこととなります。ちなみに、2024年6月にマイナビが行った全業界の働き方調査のデータによると、回答のあった企業24,958社の残業時間の平均はひと月15.1時間です。業界によって、残業時間には差があるため、詳しくはマイナビのサイト確認してください。

業界別でみる働き方データ データー一覧 - マイナビ2026



Q.勤務地が複数ある企業は勤務地をどのように決定するのでしょうか？

A. 大企業や支店が複数ある企業の場合、初期配属先が必ずしも本社であるとは限りません。そこで、自分の希望する勤務地で働けるように以下のポイントをご紹介します。

- ①まず、求人を見る時点で、本社のほかに支店や工場などがあるかチェックする
- ②企業説明会や社員の方との座談会などで質問する
- ③OB、OG訪問の機会に質問する

質問する際は予め企業の新卒採用HP等で情報収集を行った上で、初期配属先や転勤の有無、希望する勤務地に配属される割合などを聞いてみましょう。また採用面接の際に、安易に全国転勤や海外転勤に応じられると答えてしまうと、それが労働契約の内容になってしまうため、採用後に遠隔地への転勤を命じられた際に育児や介護など特段の事情がない限り拒否することが難しくなってしまうので注意が必要です。

Q.企業にどのような福利厚生があるか調べる方法がありますか？

A. 就職したい企業にどのような福利厚生があるか知りたいときは以下の方法があります。

- ①企業のHPをチェックする
- ②求人サイトで検索する
- ③OB・OGに質問する

また、企業規模によってはホームページで、女性活躍推進法、育児介護休業法、障害者雇用促進法等に基づいて女性管理職の割合、社員の育児休業取得率、障害者雇用率を公表している企業もあります。これらの取り組みをしっかりと行っていることが国から認定された企業にはそれぞれ認定マークが付与されます。ホームページ上でこれらの認定マークの有無を手がかりとするのもおすすめです。



column

1・2年生の就活準備について

私が26卒として就職活動をする中で、企業の人事の方が就活生に求めることとして、アルバイトやサークル・部活動など「何かに力を入れて経験したこと」を面接やES等でアピールしてほしいとお話していました。就活の早期化が進んでいますが、焦りすぎず自分のやってみたいことや熱中したいことに取り組むことで就職活動でのアピールに繋がることもあります。1・2年生でも企業説明会やインターンシップに参加することもできますが、まずは自分の内面と向き合い自分は何が好きで何が得意かという価値観を考えるだけでも就職活動の一環となると思います。

また学内での交友関係だけでなく社会人として学外の人と交流し、社会人基礎力であるコミュニケーション能力を養うことも大切です。選考では社会人として働く社員の方と面接します。臆せず自分の経験や考え方を伝えられるとより正確に判断してもらえるかもしれないですね！

担当：栗原



インターンシップ

インターンシップとは

「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」によると、インターンシップとは「学生が、その仕事に就く能力が自らに備わっているかどうか(自らがその仕事で通用するかどうか)を見極めることを目的に、自らの専攻を含む関心分野や将来のキャリアに関連した就業体験(企業の実務を体験すること)を行う活動(但し、学生の学習段階に応じて具体的内容は異なる)」を指します。

インターンシップ4類型について

「採用と大学教育の未来に関する産学協議会」は、企業と学生のマッチングを高めつつキャリアを主体的に考えられるように「学生のキャリア形成支援活動」という枠組みでプログラムをまとめ直し、4類型に分類しました。

タイプ 1：オープン・カンパニー（業界・企業による説明会やイベント）

タイプ 2：キャリア教育（大学などの授業・講義や企業による教育プログラム）

タイプ 3：汎用的能力・専門活用型インターンシップ（職場における実務体験）

タイプ 4：高度専門型インターンシップ（特に高度な専門性を要求される実務を職場で体験）

このうちタイプ 3、4 のみが「インターンシップ」に該当します。そのため、短期プログラムとして行う会社説明会や社員への質問会・座談会のみの内容の場合、「インターンシップ」として扱うことはできません。また、タイプ 1、2 の実施期間は何日でも可能で、タイプ 3 の汎用的能力インターンシップは 5 日以上、専門活用型インターンシップは 2 週間以上、タイプ 4 は 2 カ月以上と定められています。

令和 5 年度から、インターンシップの取り扱いが変わりました。文部科学省は、令和 4 年 6 月、「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」を改正し、令和 7 年 3 月に卒業・修了する学生（学部生ならば令和 5 年度に学部 3 年生に進学する学生）が、令和 5 年度に参加するインターンシップから適用されています。上記タイプ 3、4 のインターンシップで得られた学生情報は企業の採用活動において活用可能となります。



インターンシップ生の「労働者性」について

厚生労働省の指針によると以下のような実態がある場合、労働者に該当するものと認められます。下記に該当するインターンシップ生は労働法令の適用対象となり、労働者と同様の保護がなされます。

- a. 見学や体験的な要素が少ない
- b. 使用者から業務に関わる指揮命令を受けている
- c. 学生が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する
- d. 学生に対して、実態として何らかの報酬が支払われている

※長期インターンシップでは本来支払わなければならない報酬が支払われていない違法なケースも考えられます。d.以外の上記3つに該当し、なおかつ実態として労働者と同等の扱いを受けているインターンシップでは労働者性が認められ労働法令の適用対象となります。

※なお、短期間(1day、1week、特定のプロジェクト限定のインターンなど)のインターンシップの場合、労働者としての貢献を求めているものと解されるため労働法9条の労働者に該当せず、報酬を支払われなくとも違法にはなりません。

インターンシップ参加時の保険適用制度

白鷗大学ではインターンシップに関わる保険として、「学研災付帯賠償責任保険」があります。この保険は入学時に全員加入しているものです。保険適用にあたっては事前にキャリアサポートセンターへ「**インターンシップ等受入先報告書**」(オンラインでの提出も可能)を提出し、受入先企業や期間について明記する必要があります。インターンシップに参加する前にキャリアサポートセンターへご相談ください。詳しくは学生の手引き p.68 をご覧ください。

企業によっては会社指定の保険に加入することが条件となっていることもあります。また企業側が一括して保険料を負担する場合もあるなど様々です。インターンシップの募集要項などをよく確認しておきましょう。個人で民間保険に加入する場合は主に次の2種類がありますので補填内容が受け入れ先機関の求めている範囲をカバーしているのか確認し、必要に応じて活用してみてください。

- ・ **傷害保険**(自身が災害や損害を被った場合に補償される保険)
- ・ **損害賠償保険**(他者の財物及び他者へ与えた損害を賠償する保険)

※ただし賃金が支給されない、実施期間が1日など短期間のものは労働者性が認められず民間の保険は適応されないのが基本です。



column ～インターン参加の選考について思うこと～

アンケートでは、就活を始めた時期は3年生前期が1位でした。サマーインターンへ参加する方も多いのではないのでしょうか？インターンシップでは選考無し先着順で参加できるものとESや面接等の選考有りのものもあります。選考有りのインターンでは、より専門的な体験や実際の仕事内容に近い経験ができる場合も多いです。また早期選考に繋がるなどの期待ができますよね。ですが、インターン選考のESは本選考よりも競争率が比較的高い傾向にあると言われています。ですから、何個か落ちてみても気にせず次を探してみましょう！出来るだけ沢山参加することで自分の興味のある業界が見えてきたり、新たな道が拓けるきっかけになるかもしれませんよ。

担当：高橋

インターンシップQ&A

Q.インターンシップで報酬(賃金)が支払われる場合と、そうでない場合の違いは何ですか？

A. インターンシップで賃金を支払う企業と支払わない企業の違いは、インターンシップ内容から学生の「労働者性」が認められるか否かという点です。学生が労働者と認められる場合、企業は最低賃金額以上の賃金を支払う必要があります(最低賃金法4条1項)。なお、栃木県の最低賃金は、2024年10月1日より時間額1,004円です。また、右下のQRコードから、厚生労働省の地域別最低賃金の全国一覧を確認することができます。受け取った報酬額をインターンシップの時間数(労働時間数)で割ってみましょう。インターンシップ中の学生が労働者にあたるか否かは解説ページ(p.11)のインターンシップ生の「労働者性について」を参照してください。

※労働者とみなされるにもかかわらず賃金を貰っていない場合、未払い賃金の請求をすることができます。まずはインターンシップ先の企業に申し入れたり、学校のキャリアサポートセンターに相談したり、労働基準監督署に相談することをお勧めします。



Q.インターンシップ中に休憩時間がなかったのですが、これは違法ですか？

A. 賃金の支払いと同様にインターンシップ生に「労働者性」が認められる場合は、労働時間が6時間を超える場合は少なくとも45分、8時間を超える場合は、少なくとも1時間の休憩時間を労働時間の途中に与えなければならないとされていますので、休憩時間がなかった場合は違法となります(労働基準法34条)。午前のみ・午後のみ短時間のインターンシップの場合は休憩時間がないこともあります。

Q.インターンシップ先で社員からセクハラを受けました。

A. 事業主のセクハラ防止対策義務を定めた男女雇用機会均等法11条には「労働者」とのみ規定されていて、その中に「就活生」や「インターンシップ生」が含まれるのかは明記されていません。しかし、厚生労働省の指針においては事業主に対して、就活中の学生やインターンシップ生にも同様の方針の明確化や相談があった場合の適切な対応を行うことが望ましいとされています。セクハラ等の不快な思いをしたときは、インターンシップ先の企業に相談し、それでも改善が見込めない場合は、都道府県労働局の労働相談窓口を利用するなどの方法があります。右のQRコードより、厚生労働省の指針を確認してみましょう。



Q.インターンシップ中にミスをしてしまいました。責任を負わなければいけないですか？

A. インターンシップを行うにあたり、受け入れ先の企業との間で契約や誓約書の提出を求められていた場合は、その内容に従い損害賠償を請求されることがあるでしょう。ただし、インターンシップ生の「労働者性」が認められる場合、工作中的ミスで企業に損害が発生したとしても、企業が労働者に対してする損害賠償請求は、労働者に重過失がある場合に限られ、かつ、損害額の25%程度の範囲に制限されるという判例があります(大隈鐵工所事件)。受け入れ先の指揮監督下で体験的に業務に触れる程度の一般的なインターンシップにおいては、企業側の管理監督責任の方が重いでしょう。

Q.インターンシップの内容が募集要項と異なりました。

A. インターンシップは、あくまでも企業が提供する体験の場であるため、企業の都合により実施内容が異なるとしても直ちに法的な問題とはなりません。ただし、実施内容の大幅な変更を誠実に説明してくれなかったり、早朝に急に呼び出したりする企業ならば、入社することを今一度よく考えたほうが良いかもしれませんね。キャリアサポートセンター等に相談、情報提供することも検討しましょう。

キャリアサポートインタビュー

～インターンシップ編～

・ インターンシップの参加方法について

＊公務員と民間企業で申し込み方法が変わってきます。

① 公務員

9割以上が3年生の夏休みのみの募集になっています。参加申し込み方法は、学校（キャリアサポートセンター）経由になります。キャリアサポートセンターで参加希望の自治体の申し込み用紙を提出するなどしてください。（※全てがキャリアサポートセンターへの提出ではありません）なお、公務員のインターンシップでは学研災保険が自動適用となりますので、新たに申請する必要はありません。



② 民間企業

マイナビやリクナビなどの就活ナビを活用して下さい。その時に注意してほしい点は、1つのサイトだけを見ないことです。できるだけ沢山登録し、複数のサイトを見ることをお勧めします。地方密着型の就活応援サイトなども登録して活用してみてください。全国版の大手就活サイトには載っていないような地元の優良企業と出会うチャンスがあります。

・ 説明会やインターンシップに行く時期について

白鷗大学では3年生の夏休みが多いです。約6割の白鷗生が夏の説明会やインターンシップに行っていて、全国平均より2割程度下回っています。インターンに行く割合自体は交通の便などの影響からか、都内の大学よりは少ないように感じます。

・ オープンカンパニーやインターンシップへ行った際に見るべきポイント

3年生の夏休みの段階では、自分に合った業界・やりたい職業が定まっていない人が多いため、取捨選択をする機会として参加することをお勧めします。また、自分にその企業の価値観がっているのか、実際の職場の雰囲気も含めて検討してみてください。

・ インターンシップ参加時の休憩時間の過ごし方について

① 説明会や1dayオープンカンパニーなどの短期的なもの

企業の人事の方々は会社に入った時点から最後まで参加学生を面接のような目線で見ていると思います。就職活動の一環なので、休憩時間であっても気を張る必要があります。休憩時間に企業の方から話しかけられた場合は、良い印象を持ってもらえるよう積極的に会話をすることを心がけましょう。

② 5日間以上の長期インターンシップ

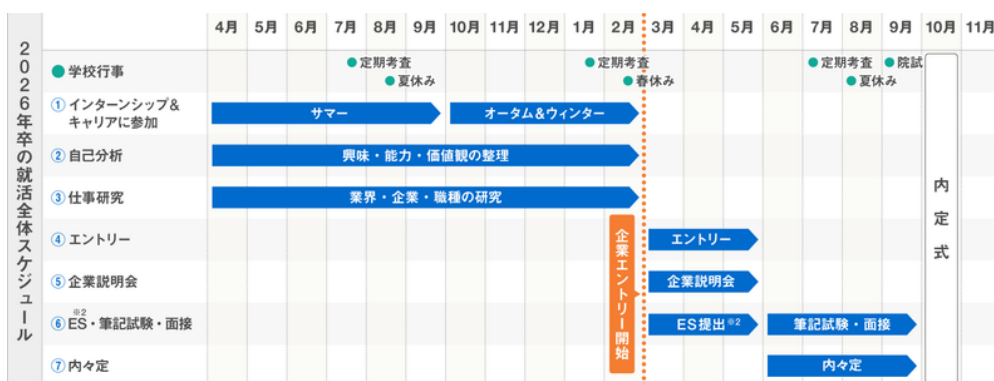
感覚的には、アルバイトの延長だと思って取り組みましょう。長期間にわたり気を張っていることは精神的にも難しいので、休憩時間はしっかりと休息をとりましょう。



採用選考

採用選考とは

採用選考とは企業が採用する人材を選ぶ場で、エントリーシートや履歴書などの提出書類や筆記試験、面接などをもとにした選考のことを指します。また、企業が応募者を見極めるだけではなく、応募者が企業との相性を判断する場でもあります。図1は一般的な新卒採用の選考（本選考）の流れを表したものです。大学3年生の3月から広報活動を解禁し、大学4年生の6月から面接などの採用選考が本格的に開始されますが、近年は学生側が売り手市場ということもあり、早期選考ではない一般の選考においても水面下で選考の時期を早めている企業も存在します。



※2 ES＝エントリーシート ● 上記は一般的に予想されるスケジュールで、学校により異なる場合があります。またスケジュールは予告なく変更となる可能性があります（2024年3月時点の情報です）

一般的な選考の流れ

一般選考の概要



図1 マイナビ 2026より引用

早期選考とは

早期選考とは、一般的な採用選考スケジュールよりも早い段階で実施される選考のことです。主に大学生や大学院生を対象とした新卒採用で行われることが多く、学生の売り手市場という現状において、優秀な人材の早期確保を目的として行われます。図2は早期選考の流れを簡略的に表したものです。実施時期としては3年生の夏～秋ごろにかけて始まることが多く、インターンシップに参加後に案内が届き、書類選考・適性検査・面接を経て早い場合には翌年春より前に内定が出ることもあります。また、すべての企業で早期選考を行っているわけではなく、企業理解を目的としたインターンシップも存在するので注意が必要です。

早期選考の流れ

図2 マイナビニュースより引用



3月より前にインターンに参加した学生はその後“早期選考”に呼ばれることがある。

3月就活解禁より前に行われるから“早期”選考と呼ばれるが、ESや適性テスト、面接などやることは通常の選考と変わらない

早期選考の概要



就活ハラスメントとその防止策について

◇就活ハラスメントとは

就活ハラスメントとは「就職活動中やインターンシップの学生等に対するセクシュアルハラスメントやパワーハラスメント」のことをいい、立場の弱い学生等の尊厳や人格を不当に傷つける等の人権に関わる許されない行為のことです。

セクシュアル・ハラスメント（セクハラ）の例

インターンシップや企業説明会、採用面接を受けた際に性的な冗談やからかいをする、食事やデートへの執拗な誘い、性的な事実関係を尋ねる、性的な内容の情報（うわさ）を流す、個人的な性的体験談を話す、幹部社員が女子学生に対し、採用の見返りに不適切な関係を迫り、その後もメールやLINEで連絡を取り関係を迫った。これを女子学生が断ると、「うちの会社には絶対入社させない」とし実際に不採用とするなど

パワー・ハラスメント（パワハラ）の例

面接の場で会社上層部や役員が学生に対し、高圧的な態度で人格を否定するような暴言を吐き、学生を精神的に追い詰める、内定した学生に対して研修と称し、内定者でつくるSNS交流サイトに毎日の書き込みを強要する、書き込みを行わない内定者に対して社員が「やる気がない、やる自信がないなら、辞退して下さい」などの威圧的な投稿を度々行うなど

就活終われハラスメント（オワハラ）の例

自社の内定を出す条件として、就活生に対して他企業からの内定を辞退するように強く迫る、その場で他社の内定を辞退させる、研修会などで過剰に長時間拘束する、社長や役員から過剰な接待を受ける、内定辞退したら賠償請求すると言われる、など

就活生が就活ハラスメント被害にあってしまった場合の対処の仕方

- ①大学のキャリアサポートセンターに相談する
- ②厚生労働省が委託している相談室に相談する
- ③都道府県労働局雇用環境・均等部に相談する



より詳しい
情報はこちらから

就活関係でトラブルが起きた場合には特にこの①を強くお勧めします。

◇ハラスメントとは

「ハラスメント (harassment)」とは、一般に「嫌がらせ・いじめ」と訳されていますが、本来の辞書的な意味は「悩ませる・苦しめる・困らせること」です。加害者側が相手に嫌がらせをしようという積極的な意思をもって行った言動に限らず、その言動の受け手側が「嫌だ」と感じればそれが「ハラスメント」となる、つまり、受け手側の主観でハラスメントか否かが判断されるということです。したがって、無意識でした言動や良かれと思ってした言動であっても受け手側の意にそぐわなければハラスメントとなるのです。

「ハラスメント」とは「相手の意に反する言動」と訳するのが最もふさわしい日本語訳でしょう。



採用選考・Q&A

Q.内定を出す代わりに他社での就職活動を辞退するよう迫られました。

A. これは、いわゆる「就活終われハラスメント」（略して「オワハラ」）です。企業が行う「オワハラ」は日本国憲法22条1項の「職業選択の自由」を侵害するため、たとえその場で他社への就活を辞退する旨の誓約書に署名捺印してしまっても、そのような誓約書に法的効力はありません。「オワハラ」について不安な方は一人で悩まずに相談しましょう。

- ・ 大学に設置されているCS（キャリアサポートセンター）
- ・ 厚生労働省が設置している厚生労働省委託事業ハラスメント悩み相談室
<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp>



（厚労省ハラスメント悩み相談室）

Q.企業が就活生のSNSをチェックすることは違法ではないのですか？

A. 企業が採用選考の資料とするために応募してきた学生のSNSチェックを行うことは直ちに違法となるものではありません。以下の記事も参照してみてください。

企業向け：裏垢調査は違法なのか？ 採用活動時に注意すべき法的ポイントとは
https://utsunomiya.vbest.jp/columns/general_corporate/g_general/6112/



Q.圧迫面接はパワハラではないのでしょうか？

A. マイナビのホームページを引用すると圧迫面接とは、「企業の採用面接で面接官が応募者に対して、わざと威圧的な質問を投げ掛けて反応を探る面接手法」を指すようです。しかし、応募者の人格を否定するような言動によって人格権を侵害した場合は面接官や企業に法的責任が生じる場合があります。

Q.採用面接で家族構成など細かく聞かれました。

A. 厚生労働省では採用選考時に配慮すべき事項として、採用差別につながるおそれがある具体的事項として、少なくとも適性・能力に関係のない事項「本人に責任のない事項や、本来自由であるべき事項（思想・信条にかかわること）を、エントリーシート・応募用紙・面接・作文などによって把握すること身元調査・合理的必要性のない採用選考時の健康診断を実施することなど14事項をあげています。

①本籍・出生地に関すること②住宅状況に関すること③家族に関すること④生活環境、家庭環境などに関すること⑤宗教に関すること⑥人生観・生活信条などに関すること⑦思想に関すること⑧購読新聞・雑誌・愛読書などに関すること⑨支持政党に関することの把握⑩尊敬する人物に関すること
⑪労働組合（加入状況や活動歴など）、学生運動などの社会運動に関すること⑫身元調査などの実施⑬合理的、客観的に必要性が認められない採用選考時の健康診断の実施⑭本人の適性・能力に関係ない事項を含んだ応募書類の使用

キャリアサポートインタビュー

～採用選考編～

・ オワハラを受けた場合の就活生が取るべき対応について

すぐにキャリアサポートセンターに相談しに来てください！どんな些細な悩みでも構いません。相談に来られる学生さんは氷山の一角であり、実態としては手遅れになってしまうケースも見受けられます。オワハラ関係の相談内容で特に多いのが「内定承諾書」にサインしてしまったのですが大丈夫なのですか？というものです。こちらに関しては全く問題ないです。内定承諾書にサインして、内定式に出席した後でも内定を辞退することは可能です。内定承諾書に法的拘束力は無いです。むしろ、内定承諾書というものは古くからの慣習によるもので禁止や注意をされていても企業側は書かせようとしてきます。そのため、内定をもらっていてその企業に少しでも興味があるのならば、恐れることなく書いて提出してしまっても問題はないと思います。

・ 就活エージェントとの上手な付き合い方について

キャリアサポートセンターとしては就活エージェントについては推奨していません。ただ、本人の考え方を一番に尊重しているので禁止ということもしてはいないです。

column

～就職活動に対しての心構え～

あ、先に言っときますね！他パートのcolumnは担当パートに絡めた真面目な内容が書いてありますが、当パートのcolumnでは全然関係ないこと書きます（笑）。突然なんですけどお、就職活動ってすごいエネルギー使いますよねー。インターン行って、自己分析して、企業の情報調べて、就活軸とか決めて、ES書いて、テスト受けて、複数回面接して、etc …ここでは書ききれないぐらいの工程があるのに結果だけ見ると「採用」or「不採用」。ほんとやってられないですよ。いや、もちろん就活から得るものっていっぱいあるはずだし、新卒の就活なんて人生一度きりだからそれぐらいの苦労があっても当たり前だとは思ってます。んな事は頭ではわかつちやいるんですけどー就活ってすごい不安定になるし病むんですよ。いやー病まない方がすごいですよ。就活に限らずなんですけど、人間って弱い生き物なので外部からストレス受けるとすぐに病みますよね（笑）。就活ともなればなおさらです。前置きが長くなってしまい申し訳ありません。つまり、何が言いたいかというと「自分のことを大切に」ということです。考えなさすぎは良くないですが、考えすぎて自爆するのはもっと良くないです！結局、自分のこと一番わかってるのは自分だけなんで「危ない」と思ったら休みましょ！

んで、元気になったらまた頑張ればいいんです！！大丈夫です。この冊子を読んでもあなたは既に他の就活生より一歩リードしてますよ。あなたのご多幸を心からお祈り申し上げます！

担当：吉澤



採用内定

白鷗生の就職事情

大学ホームページを見てみると、白鷗生の就職状況を知ることができます。2020年度から2023年度の学部別・業種別就職実績が公開されているので、詳しく知りたい方は調べてみてください。ここでは2023年度の学部生のデータの概要を紹介します。下の表をご覧ください。

	総卒業 生数 (名)	総就職 希望者数 (名)	総就職 者数 (名)	就職希 望者に占 める就職 者の割合 (%)	卒業生 に占める 就職者の 割合 (%)
2023 年度	1149	1032	1026	99.4	89.3

白鷗大生の就職状況は
こちら
↓



出典：白鷗大学ホームページ
『進路指導 | 就職状況』2023年度
卒業生の就職率（2024年5月1日
現在）より一部抜粋し作成
[https://hakuoh.jp/recruit/
recruit_03.html](https://hakuoh.jp/recruit/recruit_03.html)

2023年度においては、経営学部で381名、法学部で264名、教育学部で428名の合計1026名が就職しており、就職希望者に占める就職率は99.4%（全国ベース98.1% +1.3ポイント）、卒業生に占める就職率は89.3%（全国ベース73.3% +16ポイント）です。全体的にみると8割～9割以上の学生が就職していると言えます。白鷗生は、就職する学生の数が多いだけでなく内定する企業の質も向上しており、就職率の数値も全国ベースのものより高いという特長があります。私たちも先輩方に続けたいですね！

内定とは？

採用選考の後に出される内定は、法的にはどのように扱われるのでしょうか？

最高裁は、内定とは「始期付解約権留保付労働契約」の成立であると判示しました（大日本印刷事件）。ここで言う「始期付」の「始期」とは、学説上では①契約の効力は入社日から発生する「効力の始期」と解釈する立場と②契約の効力は内定によってすでに発生しているが就労は入社日からとする「就労の始期」と解釈する立場に見解が分かれています。判例も①の立場と②の立場に分かれており、ここで取り上げた大日本印刷事件は②の立場をとるものです（注）。この判例は就活生への内定取消が問題となった事案で、最高裁は、内定によって就労の始期付かつ解約権留保付の労働契約が成立しており、内定を取り消すこと（＝留保されている解約権の行使）は解雇と同様に客観的に合理的で社会通念上相当である場合に限り認められるとしました。つまり、内定取消は解雇に当たるということです。

(注) これに対し①の立場をとる裁判例には、宣伝会議事件があります。この事案において裁判所は、内定によって成立した労働契約の効力は入社日まで発生していないため、入社前研修は使用者の指示ではなく内定者の任意の同意に基づき行われるものであるとしました。内定者が入社前研修に同意しなかったとしても、内定取消や不利益取扱いは許されないということです。採用内定Q & AのQ 4もあわせてご覧ください。

内々定とは？

一般的には、10月1日の内定式の前に出された内定を「内々定」と呼んで区別することがあります。内々定は内定とは異なり、労働契約の成立までは至っていないものであるため、その取消しがただちに解雇として取り扱われるわけではありません。内々定においては、通知時点で内々定者の就職活動を妨げる事情があったか、採用を確信させるような言動などがあったかなど、多様な実態から使用者と労働者の労働契約締結の意思の合致があったか否かを判断することになります。裁判例をみると、5月30日に出した内々定を10月2日に開催が決まっていた採用内定書授与式の直前に取消し、その後の対応も不誠実なものであった企業に対し、内々定者の入社への期待は法的保護に値するなどの理由から損害賠償を命じたもの（コーセーアールイー（第2）事件）があるため、損害賠償請求ができる余地はあると言えます。

column

～採用内定 執筆担当のひとこと～

編集作業中のこと。アンケートに寄せられた質問を拝見したところ、複数内定の選び方についての質問を見つけました。これは誰もが悩む就活の壁と言っても過言ではありません。その理由はこの質問の重大さです。複数の内定先から決めた1社は、言うなれば社会人生活のスタートという人生の大きな節目に関わる職場になります。しっかりと考えて後悔のない決断がしたいですよね。そんな就活の壁に、まだ内定がないのにぶつかってしまった私は、編集作業を進めるPCのキーボードを叩く手が止まってしまいました。悩んでしまってスケジュールが遅れたら大変です。さて、どうしましょうか？このコラムを読んでいるあなたはこう思うかもしれません。

「いや知らないよ！！」

当然のツッコミです（笑）。私が読者に話しかけたせいでこの冊子が捨てられてしまっても困るので、どうでもいい話はここまでにしましょう。複数内定の選び方については、本学キャリアサポートセンターにもインタビューさせていただきましたが、（キャリアサポートインタビュー ～採用内定編～ もぜひご覧ください！）私なりに調べてみました。

ここでは、私が参考にした就活本の一節を引用させて頂きたいと思います。『「自分はどんな人生・キャリアを送りたいのか」。それを実現できる企業こそが、自分にとっての良い企業です。』（杉山直隆著『2026年度版 就活のトリセツ』198頁（Gakken, 2024）より引用）この部分から私は、最後には自分自身がどうしたいのかを軸に決めるのがいいと感じました。就活を通じて描いた自分の将来像をもとに、自分が最も魅力を感じる内定先に入社すべきです。初任給が高くても、福利厚生が整っていても、有名な大企業でも、自分にとって良いと感じられなければ選ぶ意味はないと思います。自分の価値観を大切にしていきたいですね。

盛りだくさんな内容をお届けしているこの冊子ですが、この後もまだまだ続きます。ぜひ最後まで読んでみてください！よろしくお願いします！

担当：小曾根

採用内定Q&A

Q.もし内定辞退をするならいつまでにすればいいですか？

A. 法的には、就活生側からの内定辞退はいつでも自由にすることができます。（内定承諾書や入社誓約書を提出した後でも内定辞退は可能です。）憲法22条1項は職業選択の自由を保障しており、また、民法627条は期間の定めがない雇用契約（労働契約）の当事者はいつでも解約の申し入れをすることができ、たとえ企業側が応じなかったとしてもその申し入れから2週間を経過することで雇用が終了するという旨を定めています。企業と就活生との間で締結される労働契約は多くの場合期間の定めのないものであるため、これらの規定により、内定辞退はいつでも自由にすることができるといえます。

Q.内定を取り消されたらどうすればいいですか？

A. まずは取消理由を問い合わせてみてください。取消理由が不当である場合や取消理由に納得がいかない場合には、大学のキャリアサポートセンターに相談しましょう。また、外部の相談窓口としては、労働局の総合労働相談コーナーや厚生労働省が開設している内定学生向けの特別相談窓口があります。これらも活用してください。正式に出た内定の取消しは解雇にあたります。内定取消が無効となれば内定者としての地位を取り戻すことができるので、積極的に行動することが大切です。以下のサイトもご参照ください。

○厚生労働省『総合労働相談コーナーのご案内』（左）

<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/chihou/kaiketu/soudan.html>

○厚生労働省『内定学生向け特別相談窓口』（右）

<https://jsite.mhlw.go.jp/mie-roudoukyoku/library/mie-roudoukyoku/info/doc/info191.pdf>



Q.内定取消事由には具体的にどのようなことがありますか？

A. 内定により成立する始期付解約権留保付労働契約は、その名の通り解約権が留保されているものです。つまり、企業側が定めて内定通知書や承諾書（誓約書）などに列挙した内定取消事由に該当する事実が確認されれば、企業側が内定の取消しをする（＝留保されている解約権を行使する）ことがあり得ます。どのようなことが内定取消事由に該当するのかは、あなたが受け取った内定通知書や承諾書などを確認してみてください。代表的な内定取消事由としては、成績不振による卒業延期、健康状態の著しい悪化、虚偽申告の判明、逮捕・起訴猶予処分を受けたことなどがあります。

Q.内定者研修（入社前に行われる研修）には参加しないといけないのですか？

A. 内定者研修は、合意の有無や当事者間の認識が考慮され、内定者がそれに参加すべきか否かが判断されます。裁判例としては、入社前の研修に参加しなかったことが内定取消事由にあたるのかが争われた事案で、内定者が入社前の研修について事前説明を受け当該研修への参加について合意していたと認められる場合でも、当該内定者が学業への支障など合理的な理由で参加を取りやめる旨を申し出たときは、使用者は信義則上これを免除すべき義務を負うと判示したものがあります。（宣伝会議事件）

Q.入社前勤務を勧められました。これに応じなければならぬのでしょうか？

A. 内定者研修と似た場合ですが、入社前に職場や仕事の雰囲気を知る入社前勤務を勧められることがあります。合意するかしないかはあなたの自由ですが、これに合意したときは、不参加の場合に欠勤扱いにされるなどペナルティを受けることがあり得るので注意しましょう。また、企業から入社までに資格を取得するように指示されることもあります。この場合、基本的には取得しなければなりません。入社までに取得することができなかったとしても内定取消事由にあたることはありません。

キャリアポイントビュー

～採用内定編～

・複数内定をもらったとき、入社する1社を決める方法

当センターでは複数内定を取得した学生からこのような相談を受けることがあります。そのときには「〇〇の企業の方がいいよ」などと内定をもらった企業のいずれかを推すようなことはせず、丁寧にヒアリングを行って学生一人一人の価値観を引き出し、学生本人の答えを出せるようサポートしています。内定承諾をしたから入社するというのではなく、親御さんと話し合うなどして、本人の答えで入社する1社を決めてください。



・「最終合格」とは？

民間就活において、最終合格とは採用が決まったことを意味します。「採用」ですので、始期付解約権留保付労働契約の成立である「内定」とは別物ですが、最終合格したら内定になることが普通なので、採用漏れになってしまうことは基本的にありません。公務員就活においては、採用試験の最終合格者が合格者名簿に載ることになり、「合格者名簿に載る＝内定」となります。合格通知を受け取ってから内定まで期間が空いた場合には、自分から連絡を取ってみてください。積極的に動くといいでしょう。合格通知を受け取った学生からの相談を受けることがよくありますが、心配する必要はありません。もし不安なことがあれば、遠慮なく当センターにご相談ください。

齋藤のひとりごと

就職活動を行うなかで、なかなか入りたいと思う魅力的な会社を見つけられずに悩む日々でした。入りたいと思っていた企業は多くの人が聞いたことのある有名な企業で、インターンシップに通らず悔しい思いを何回も経験しました。どうすれば良いかわからなくなってしまった時に友達に相談をしたり、キャリアサポに行ったりしてアドバイスを貰いました。その中でも特に頼りになったのは、一緒にゼミを受けている仲間です。1人で悩んでいるときは解決策は見つかりませんでしたが、就活をしている友達と話すことでいろいろ考えることができました！これからが本番なので、支え合いながら乗り越えたいと思います！

谷口のひとりごと

この冊子を作るにあたって自分の知らない就活のことやその体験談を知ることができました。悩めるのは自分だけじゃないと知ることができて、勇気をもらえました。自分たちで作った冊子ですが、改めて完成したのを見てみると、自分の就活にも役立つ情報ばかりでした。今、就活で悩める人や私みたいに就活で苦しむことになる人もいると思いますが、この冊子が皆さんの心の拠り所になれることを祈っています。これからも私は頑張りますし、皆さんも頑張りましょう！！



ここまでお読みいただきありがとうございます！
ございました！！

試用期間とは

試用期間は、使用者が労働者を採用した後に、通常3ヶ月から6ヶ月程度の試用期間を置いて、従業員としての適格性を観察・評価することを目的としています。詳しく説明すると、企業が人材を採用する際に「社員としての適性（勤務態度・能力・スキル）があるか評価及び判断するため」に導入されています。

そもそも試用期間を設ける法的義務というのは存在しませんが、試用期間はほとんどの企業で設けられているため設けられていなかったからといって法律違反になることはありません。



労働政策研究・研修機構が2012年10月に調査した「従業員の採用と退職に関する調査（有効回収数5,964社）」によると、試用期間を設定している企業は86.9%、設定していない企業が12.1%となっています。

試用期間の具体的な長さ

3カ月程度	新卒 66.1%	中途 65.7%
6カ月	新卒 18.3%	中途 16.5%
7カ月～1年程度	新卒 2%前後	中途 2%前後

<https://www.bizreach.jp/column/trial-period/>

面接だけでは判断することが難しくお試しの期間を作りたいと思う多くの企業が設けています。

しかし、試用期間を設けた場合については、試用期間の長さと試用期間を設けていることを労働契約書や就業規則に記載しなければなりません。試用期間が設けられている会社に入社した場合には、就業規則に記載があるかを確認しましょう。会社の求人内容では、給与や福利厚生について必ず記載がされていますが試用期間は全ての会社において同じ扱いとなっているわけではないため、確認しましょう。

試用期間中に本採用を拒否された過去の主な事例として次のようなものが挙げられます。

- ・勤務態度に問題があり、上司からの注意を受けても改善しようとしなかった
日本基礎技術事件(大阪高判平成24.2.10)
- ・一般的な採用拒否理由として掲げられている能力不足など
大同信用組合事件(大阪地判平成28.11.18)
- ・出勤状況等を一般の従業員より厳格に判断され、本採用を拒否された
日本コンクリート事件(津地判昭和46.5.11)

(注)試用期間は企業によってそれぞれ呼び方が異なる場合があるため、その会社の制度の内容について就業規則を確認しましょう。

column

～試用期間について思うこと～

試用期間について、この冊子で取り扱うことが決定したとき、労働法で学んだことが就活という点において大切な要素となっていることを認識しました。授業で内容を聞く限りでは、こんなひどい事例があったんだといった軽い考えを抱いていました。いざ冊子づくりをするにあたって、アンケートの集計結果を見ると、試用期間についての詳しい質問や、不安に思っている人がものすごく少ないと感じました。



そもそも試用期間という制度について理解している人がとても少ないということが分かりました。労働法の教科書に載っている試用期間についての説明は、他の項目と比べて内容が少ないと思います。賃金を支払う時の5原則や、労働時間・休憩休日に関するルールなどが目を引くかもしれません。しかし、試用期間というものが、これから就活を行う人たちにとても大切であることを分かっているほしいです。

ここまで制度説明や、具体的に今まで起こった事例を取り扱って試用期間についての説明をしていますが、他のさまざまな項目と違って文章量が少ない仕上がりになってしまっていると思います。試用期間の具体的な長さの表を大きくして誤魔化しているだけです。Q&Aくらいしか十分な文量を書くことができていません。大切な制度であると説明したものの、この冊子を手にとってくれた人たちには興味・関心があまりない項目かもしれません。しかし、この先に掲載されている足利銀行さんへのインタビューの中でも試用期間の内容が出てきます。そこでも言われている通り、試用期間というのは自分ができること、普通に課される業務をこなしていけば、何事もなく正社員として採用してもらえるということが試用期間の扱いとなっています。

最後まで私の拙い文章を読んでいただきありがとうございます。ここからの内容もぜひ楽しく読んでもらえたら嬉しいです。読んだ皆さんの力になれることを願っています。

担当：鈴木

試用期間Q&A

Q.試用期間中解雇されることはありますか？

A. 可能性としてはあり得ます。しかし、試用期間といえどもすでに企業と採用された労働者の間で長期雇用を前提とした労働契約が締結されているわけですので、企業は合理性・相当性のない解雇はできません（労働契約法16条）。試用期間中の解雇理由としては、経歴詐称、勤務態度の悪さ、出勤不良などでしょう。「何となく合わない」「期待していた能力ではない」などは解雇の正当な理由とはならないでしょう。

Q.試用期間を延長されてしまいました。

A. 試用期間の長さについて法律上明確な規制はありません。したがって、企業が期間の長さを自由に設定することができます。通常は3～6か月程度の試用期間が一般的です。また、試用期間が延長されることもあります。過去の裁判例では、どのような場合に延長されるのかをあらかじめ就業規則等で定めておくことが必要であり、また、延長に合理的な理由があること、社会通念上妥当な長さの試用期間であることが必要とされています（ブラザー工業事件）。

Q.試用期間中に給与が低い会社があると聞きました。問題はありませんか？

A. 試用期間中の給与を本採用後の正規の給与より低く設定している企業もあるでしょう。試用期間は社会人としての研修や単純作業のみである等の理由が考えられます。しかし、最低賃金法が適用されるため、最賃を下回る給与水準は違法です。一方で、試用期間中と本採用後の職務内容にほとんど差異がない場合には、試用期間であることを理由とした賃金引下げは「同一労働同一賃金」の観点から問題でしょう。

特別な事情がある場合における厚生労働省の「最低賃金の減額の特例許可制度」について詳しくはこちらを参照してください。

https://jsite.mhlw.go.jp/nagasaki-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/saitei_tingin/seido-19111102.html



Q.試用期間中に労働者から退職をすることができますか？

A. 試用期間中であっても、労働者からの退職は自由です。会社側が退職を認めてくれなかったとしても、退職の意思表示をしてから2週間で労働契約は終了します（民法627条）。意思表示の時期を証明するためにも退職届のコピーをとっておきましょう。

Q.試用期間中に社会保険をもらえませんか。どうしたらいいですか？

A. 社会保険（健康保険・厚生年金保険）の適用が除外されるのは一部の短期・短時間労働者のみであり、試用期間中はその後の正式採用を前提とした雇用とみなされるため、事業主は試用期間開始当初から労働者を社会保険制度に加入させる義務があります。会社側に社会保険の加入手続きを依頼しましょう。対応してもらえない場合は、会社の所在地を管轄する年金事務所に申し出てください。

Q.試用期間中に有給休暇をとることができますか？

A. 年次有給休暇は、入社して6か月間の継続勤務とその間の出勤率が8割以上であった場合に、当該時点から10日分の有給休暇の権利が付与され、その後は勤続年数が増えるたびに付与日数も増えていきます（最大20日。労働基準法39条）。したがって、入社直後の試用期間中はまだ有給休暇の権利がないということになります。しかし、会社によっては入社時点で有給休暇の権利を付与する場合がありますので、会社の制度をしっかりと確認しましょう。

また、試用期間中に私傷病で休職したい場合については、会社に利用できる私傷病休職制度があり、利用条件を満たしていれば休職が可能な場合もあります。会社の制度を確認しましょう。



足利銀行インタビュー

学生の皆さんに回答していただいたアンケートの結果をもとに、ゼミから吉澤、谷口、鈴木、小曽根の4名が企業の人事の方にインタビューをしました。今回は足利銀行にて採用のお仕事をされている神戸洋平様にご協力いただきました。



1. 採用選考について【質問担当：谷口・吉澤】

○履歴書・ES・採用面談において重視しているポイントは何でしょうか？

（神戸）ESの写真は特に見るようにしています。自撮りの写真でESを提出する学生もいますね。ESの写真だけで判断することはないですが、清潔感があり、その人らしさが分かる写真だと好印象ですね。

○新卒採用ではどのような学生が欲しいですか？

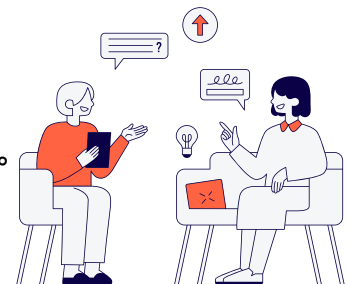
（神戸）新卒採用は即戦力を目的としていません。当行では3～5年かけて人材育成を行っています。そのため、当行に入ってからどのように成長していきたいか、どのようなことをやりたいかといった目標がある人材を求めています。

○第一志望が公務員という採用されにくいのでしょうか？

（神戸）そのようなことはありません。たとえ第一志望が他社であっても、当行のことをしっかり調べ、なぜその会社を志望し、そのうえでなぜ当行を選んだのかを、自分なりに整理してもらいたいと思います。

○学業成績は重視しますか？

（神戸）当行は成績のみにフォーカスした評価をしていません。むしろみなさんがどういう人間なのかを知りたいと考えています。学生時代に学業や資格取得に力を入れ成果を出したという方は、積極的に自己PRをしてください。



○面接時の学生の外見上のチェックポイントは？

（神戸）清潔感があるかどうかは大切で、しっかりチェックしています。スーツやシャツのシワ、髪型（寝ぐせ）は第一印象にもつながる部分であり、また、銀行はお客さまと接する仕事でもあるので、最低限のマナーとしてエチケットに気を遣っているかをチェックします。

○巷では「面接は最初の1分で決まる！」などといわれますが、実際のところはどうなのでしょう？

（神戸）最初の1分で決まるとまでは言いませんが、面接官も人間ですので、入り口の印象は大切だと思います。先入観はなるべく持たないようにはしていますが、身だしなみが整っていて、明るい表情でしっかりと挨拶ができる人には、良い印象を受けます。

○採用面接時は面接官と話が盛り上がったので、「これは合格だ！」と期待したにもかかわらず結果は不合格であった場合、どのように心の整理をすれば良いのでしょうか？また、企業側の思惑とはどのようなものがあるのでしょうか？

（神戸）必ずしも盛り上がる面接が良い面接だとは限りません。この点はなかなか難しい話になります。

面接の目的は、当行で働くにあたって適正があるかを判断することです。コミュニケーション能力も1つの判断基準ですが、その他にも意欲・スキル・知識など、様々な観点で評価をしています。よって、あまり盛り上がることもなくとも合格するというケースもあります。



○いわゆる「圧迫面接」はどのような意図で行われるのでしょうか？学生は何に気を付けたいのでしょうか？

（神戸）当行では圧迫面接とは真逆の面接をしています。ただ一般的に圧迫面接が何を求めているのかといえば、そういう場に遭遇した時のストレス耐性や問題解決能力、対人スキルなどを見極めているのかと思います。なので、圧迫に怯むことなく、自分らしくしっかりと受け答えをしていくことが大切なのではないかと。どんな面接手法だったとしても、自社で活躍できる人材かを見極めるという目的は同じなので、内容云々よりもそちらの方を見られていると思います。

○他社への活動状況を聞かれたときは正直に答えるべきでしょうか？

（神戸）正直に答えた方がよいと思います。他社への活動状況を聞くことによって、どのような軸で就職活動をしているのかが見えてくるので、軸がしっかりしている学生にとってはPRになるのではないかと思います。当行としては、「この会社をうけているのであれば不採用にしよう」とはならないです。

○勤務地や配属先について希望を聞かれたときにどのように回答すると心象が良いのでしょうか？

（神戸）当行の場合は内定者に聞くようにしていますし、面接でも聞くようにしていますので、正直に答えてもらってかまいません。ただ、希望する理由をしっかりと言えると良いかと思います。例えば「自宅から通える範囲内がいいです」というのであれば、その理由を具体的に伝えてほしいですね。ただなんとなくというのは、こちらとしてもどう捉えて



よいのかわからなくなってしまいます。逆に「県外に赴任して、不慣れな場所で揉まれることで成長したいです」などと言ってくれれば、この人は当行でのキャリアをきちんと伝えてくれているのだと感じます。最初は不安なので自宅から通える方がいいと答える人も多いですが、先々のキャリアを見越した回答をしてもらえると、こちらとしては採用意欲が高まります。

○いろいろなバイトを経験している学生と1つのバイト先に長く勤める学生とではどちらが高評価なのでしょう？

（神戸）目的をどこに置いているかによって、評価は変わってくるかと思います。例えば、複数のバイトを経験している人でも、資質的な関係でバイトが長く続かない場合もあれば、様々なバイトを通して多くの人と交流したいという考えがある場合もあります。1つのバイト先に長く勤めてきたという点は、1つの物事に長く取り組めるという評価ができます。さらに、そこで何か自分なりに工夫したことや変えたことなどがあると、より高い評価につながると思います。

○ゼミナール・サークル・部活に所属していることはメリットとなりますか？

（神戸）人との交流が必ずあるものなので、ある程度コミュニケーションには慣れているのかなという印象を持ちます。ただ所属していないからといってマイナス評価になることはないので、大学時代自分なりに頑張ったことを面接で話してほしいですね。ゼミ・サークルなどは大学生のうちにしか全力でできないことですので、所属していたからこそ得られた経験を積極的に活かしてほしいと思います。

2. 内定について

○内々定・内定の区別をしているのでしょうか？

（神戸）当行としては区別していません。10月1日より正式な「内定」を出しています。

○内定者に対して行う研修などがあれば教えてほしいです。

（神戸）内定者専用のテストの受験を促したり、内定者同士の交流会を2カ月に1回おこなっていたりします。これらは、早期からの同期内コミュニティ醸成や、入行後のギャップ解消が目的です。



○内定期間中の学生に期待することは何ですか？

（神戸）学生時代にしかできないことをやってほしいですね。「勉強しなくてはいけないのか」や「入行前に何をやっておいた方がいいか」などはよく聞かれますが、学生のうちは学生にしかできないことやってもらいたいと思います。そのような経験が後々仕事にも生きてくることがありますので。

○学生からの内定辞退はいつごろまでに行うべきですか？また、辞退に対してどのように思いますか？

（神戸）内定辞退は早いに越したことはないですが、10月の内定式よりは前に連絡してもらえるとありがたいですね。やりたいことがきちんとあるのであれば、それは選ばれなかった側が悪いと思っているので、内定辞退に関しては残念だとは思いますが、他の場所で頑張ってもらいたいと思います。



3. 試用期間について

○試用期間の長さについて教えていただきたいです。試行期間が延長されることはあるのでしょうか？また使用期間の終了要件について教えていただきたいです。

（神戸）当行の試用期間は3ヵ月で、原則として延長されることはありません。3ヵ月のうち2ヵ月間体調不調で就業できなかった場合などは、双方合意のうえで延長するケースはあるかもしれませんが、基本的に延長はありません。終了要件については、問題なく就業していれば特段の条件は求めています。

○企業が試用期間中の新入社員に期待することは何でしょうか？

（神戸）試用期間中は研修が多く、様々な提出物を出してもらいます。当行として育成プランをしっかりと組んでいますので、それに則ったかたちで期限をしっかりと守りながら進めてもらいたいですね。

○試用期間中に企業が本採用を躊躇うような新入社員の言動についての具体例があれば教えてください。

（神戸）嘘や誤魔化すことなく、約束や時間を守るといった当たり前の行動ができる人であってほしいと思います。

○入社後に求められる新入社員の自己研鑽について何かありますか？

（神戸）当行には、入行年次にあわせて取得してほしいスキルや資格がまとめられた「スキルマップ」があります。グレード1からグレード5まで用意されており、要件がしっかりと決められています。入行1～3年目では簿記検定3級はもっておいて欲しいですね。



4. その他

○学生について変化を感じる点はどのような点でしょうか？（コロナ期間含めて）

（神戸）コロナ期間を経て、学生のネットリテラシーが向上していると感じます。会社情報を調べるのもネットを上手に活用している印象です。オープンカンパニーをオンラインで実施した際に、学生の皆さんがWEBコミュニケーションツールを器用に使いこなしていたことには、非常に感心しました。

○病気や障害がある社員に対してどのような対応（制度）をとっているのでしょうか？

（神戸）病気については、治療しながら就業を継続したり、休職して治療に専念してもらったりと、本人の意思と病状にあわせた対応をしています。また、障がいのある方もたくさん在籍しています。障がいの内容や軽重によって、できること、できないことがありますので、配属先や業務内容などについては不都合がないよう配慮しています。



○新卒社員をどのように育成するのか、育成制度などがあれば教えてください。

（神戸）新入行員一人ひとりに、業務を教える「ジョブコーチ」と、メンタルケアなどを行う「メンター」を決めています。また、研修も充実させており、社会人としての心構えやビジネスマナー、金融の基礎知識など、幅広く学べるような内容にしています。また、当行では基本的に2年目からは法人営業または個人営業をメインに活動してもらいますが、事前に2ヵ月間先輩行員に帯同し、営業活動の雰囲気を感じることができる制度を導入しています。

○今の大学生に期待することは何でしょうか？

（神戸）私が学生だった10年前に比べて真面目な学生さんが多いという印象です。特に勉強を真面目にやっている学生が多いですね。大学生になると関わるコミュニティが急に大きくなり、アルバイトを通じた学外との接点や多様な価値観に触れる機会も増えます。それを上手く利用して、視野を広くして大きな動きをしてほしいです。

○学生のうちに身につけておくの良いスキルは何でしょうか？

（神戸）これは私自身の反省でもあるのですが、とりあえずなんでも挑戦してみるといったチャレンジ精神みたいなものは身につけてほしいと感じます。新しいことに挑戦するとコミュニケーション能力なども付随して身につくのではないかなと思います。

～インタビューを終えて～

インタビュー当日は自分が一番緊張していたのですが、とても和やかな雰囲気ので終えることができたので良かったです。

吉澤

神戸さんは、普段聞くことができない内容を丁寧に教えてくださり、インタビューできて良かったです。

谷口

普段は現役の社会人の方とお話する機会がないので緊張しましたが、またとない貴重な経験になりました。

小曾根

就職をする際に、就活生がどんなことを求められているのかを学ぶことができ、とても有意義な時間でした。

鈴木

参考文献

企業選び

- ・「ガイダンス資料」白鷗大学キャリアサポートセンター（2024.12.03閲覧）

https://hakuohdaigaku-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/21221033_sd_hakuoh_ac_jp/EaywzdYaqbtAuhLFxir2KqsBDDmXwJVpqHBA4Q1XtxniUA?e=GEJSXI

https://hakuohdaigaku-my.sharepoint.com/:b:/g/personal/21221033_sd_hakuoh_ac_jp/EQIPvtel_MBFjwowMWmJ8sgBroC5-q7n-7ch6wwLmEprsQ?e=syleel

- ・経済産業省「社会人基礎力」（2024.12.03閲覧）

<https://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/index.html>

- ・「ブラック企業」ってどんな会社なの？ Q&A 確かめよう労働条件
労働条件に関する総合情報サイト | 厚生労働省（2024.12.03閲覧）

- ・業界別でみる働き方データ データー一覧 マイナビ2026（2024.12.04閲覧）

https://job.mynavi.jp/conts/2026/workstyle_data/result.html?cat%5b%5d=0

<https://www.check-roudou.mhlw.go.jp/qa/roudousya/zenpan/q4.html>

インターンシップ

- ・産学協働による自律的なキャリア形成の推進」Ⅲ．採用・インターンシップ 1 インターンシップをはじめとした産学協働によるキャリア形成支援 p 29 引用 R 6 / 4 / 18 採用と大学教育の未来に関する産学協議会（2024.10.21 閲覧）

https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/shushoku_katsudou/dai7/siryou2.pdf

- ・「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」1 大学等における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について p 1 参照 H9/9/18 H26/4/8 一部改正 H28/12/10 一部改正 R 4 / 6 / 13 一部改正 文部科学省 厚生労働省 経済産業省（2024.10.17 閲覧）

<https://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/intern/PDF/20220613002set.pdf>

- ・「インターンシップ受け入れにあたって」2 インターンシップ生受け入れにおける留意点 長野労働局・各労働基準監督署 P1（2024.10.17 閲覧）

hp/2hourei_seido/roudoukijun/internship291006.pdf

- ・水町勇一郎著『労働法 第10版』102頁(有斐閣 2024)

- ・https://hakuoh.jp/campuslife/pdf/2024_tebiki.pdf 「白鷗大学学生のとびきキャンパスガイド【2024年度版】」p68 R6/4/1（2024.10.20閲覧）

- ・<https://www.gladiator.jp/labor/column-4/>

「2021年最版」就活活セクハラの実例・実態と対処法を弁護士が徹底解説！！」グラディアトル法律事務所 若林翔 R3/6/7（2024.10.14 閲覧）

採用選考

- ・厚生労働省委託事業ハラスメント悩み相談室（2024・12・03閲覧）

<https://harasu-soudan.mhlw.go.jp>

- ・ベリーベスト法律事務所 宇都宮オフィス

企業向け：裏垢調査は違法なのか？ 採用活動時に注意すべき法的ポイントとは
（2024.12.03閲覧）

https://utsunomiya.vbest.jp/columns/general_corporate/g_general/6112/

- ・ハラスメント裁判事例、他社の取り組みなどハラスメント対策の総合情報サイト
あかいる職場応援団

（2024.12.03閲覧）

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

- ・マイナビ2026 2026年卒の就職活動のスケジュールと
進め方を理解しましょう！

（2024.12.03閲覧）

<https://job.mynavi.jp/conts/2026/susumekata/?msocid=1e1e5e43ef01676f05184fc9eeeb6624>

- ・マイナビニュース 就活解禁は"建前"!？ インターンシップ応募者のみが受けられる「早期選考」ってなんだ？「どうなる25年卒?! 就活準備スタート講座」レポート【前編】（2024.12.03 閲覧）

<https://news.mynavi.jp/article/20230616-2697741/>

採用内定

- ・水町勇一郎著『労働法 第10版』160～165頁前半（有斐閣，2024）
- ・大内伸哉著『最新重要判例200〔労働法〕 第8版』19頁（弘文堂，2024）
- ・野川忍著『労働判例インデックス【第3版】』40～43頁（商事法務，2014）
- ・法律時報「労働判例研究」編集委員会編『労働判例解説集 第1巻』136頁～140頁（日本評論社，2009）
- ・村中孝史・荒木尚志編『別冊ジュリスト NO.257 労働判例百選〔第10版〕』20，21頁（有斐閣，2022）
- ・杉山直隆著『2026年度版 就活のトリセツ』198頁（Gakken，2024）

試用期間

- ・水町勇一郎著『労働法 第10版』164頁（有斐閣，2024）
- ・マイナビ転職（2024.12.03閲覧） <https://tenshoku.mynavi.jp/knowhow/caripedia/06/>
- ・労働基準判例検索（2024.12.03閲覧）
<https://www.zenkiren.com/Portals/0/html/jinji/hanrei/shoshi/08909.html>
- ・民法法律協会（2024.12.03閲覧） <https://www.minpokyo.org/incident/2016/12/4882/>
- ・裁判例結果詳細（2024.12.03閲覧）
https://www.courts.go.jp/app/files/hanrei_jp/931/051931_hanrei.pdf

編集後記



『就活生のためのお悩み解決BOOK』をお読みいただき、ありがとうございます。このような冊子を作成することは未経験であり、拙い部分もありますが、ゼミ生で協力して作りました。

冊子を作成することが決まった時、私は正直なところ他の後期ゼミテーマ候補(ゼミ内法律討論会、個別・班別研究)よりも楽しそうだな～と呑気に考えていました。しかし、私の考えを裏切って冊子作りは叫びたくなくらい大変でした。何なら3回は確実に叫びました。ゼミ生は皆就活生で日程が合わなかったり、意見が合わなかったりで冊子を作り上げることができるのか不安なこともありました。

それでもなんとかゼミ生でこの冊子を完成させた時、とてつもない達成感を味わいました。冊子作りをしたことも、このメンバーに出会えたことも、私は今後少しも後悔しないと思います。

皆さんも私達もこれから先就職活動について悩むことは沢山あると思います。そんな時はこの冊子を思い出して貰えたら嬉しいです。この冊子が皆さんのお役に立てることを願っています。

編集担当：根岸

この冊子を作り始めた当初は就職活動が何かわからないところからスタートし、内定もいただいていない状態でみなさんにアドバイスをしたいのかという不安に駆られていました。インターンシップ制度の変化や就職活動の早期化が進み、新卒の就職活動は全体的に企業側も就活生側も安定していないような状態でした。その中でみなさんに正しい情報を届けるために厚労省のHPや各種就活アプリ、労働法など様々な媒体から情報を集め、文章の添削を何度も繰り返して下さった先生のお力もありなんとか完成まで辿り着くことができました。またメインで編集を担当していた根岸は特に大変だったと思います。ゼミ生を代表して私からお礼を述べたいと思います。何時間も作業してくれてありがとう！！

大変な話自慢みたいになってしまいましたが、それでも個性あふれるゼミ仲間のわいわいしながら活動をしていくのは楽しかったです！「column」や「ひとりごと」ではそんなゼミ生達の個性が感じられると思いますので、息抜き程度に楽しんでいただけると嬉しいです。最後のページではゼミ生の一言コメントも記載していますのでぜひご覧ください。

編集担当：栗原



執筆者紹介



ゼミ長（採用選考担当）

吉澤翼 法学部3年

- ・部活：少林寺拳法
- ・アルバイト歴：飲食店
- ・趣味：サイクリング・散歩
- ・座右の銘：なんやかんや耐える
- ・メッセージ：執筆者紹介の部分まで読んでくださるなんて、、、感動です！！そんなあなたなら絶対、就職活動も上手くいくはずですよ。失敗を恐れないでください！大丈夫です！世の中大抵のことはなんやかんや耐えますから。

副ゼミ長（採用内定担当）

小曾根悠太 法学部3年

- ・アルバイト歴：コンビニ
- ・趣味、特技：お絵描き、ギター、読書、写真など
- ・座右の銘：生涯学習
- ・メッセージ：この冊子を読破したあなたの就職活動についてのお悩みや不安が少しでも軽くなることを願っています。労働法の講義をあわせて聴いてみるのもいいかもしれませんね。冊子作りは初めての経験でしたが、とても楽しかったです！またやってみたいです！！

企業選考担当

栗原ひなた 法学部3年

- ・アルバイト歴：飲食店、イベント運営、旅館
 - ・趣味：ディズニー映画・アニメ鑑賞
 - ・座右の銘：ナイトメア～・ピフォア・クリスマスジャック・スケリントンより
- 「Well, what the heck, I went and did my best」
- ・メッセージ：就活は大変ですが、様々な業界・年齢の方と関わるができるチャンスでもあります！楽しい場面もきっとあると思いますので、ぜひ前向きに参加してみてください！

企業選考担当

齋藤光 法学部3年

- ・アルバイト歴：飲食店2つ
- ・趣味：ジョギング
- ・座右の銘：継続は力なり
- ・メッセージ：就職活動はわからないことや不安なことがたくさんあると思うので、この冊子がお役に立てば幸いです！

試用期間担当

鈴木理睦 法学部3年

- ・アルバイト歴：スーパー、引っ越し業者
- ・趣味：野球観戦
- ・座右の銘：質素堅実
- ・メッセージ：この冊子は、労働法の観点から作られました。気になった部分や学びたいことがあった場合、労働法の授業を受講してみてもどうでしょうか！今回、冊子を作るにあたって、試用期間のパートを選んだ後悔などありましたが、無事に完成できて良かったです。

インターンシップ担当

高橋美穂 法学部3年

- ・所属団体：鷗友会学生スタッフ
- ・アルバイト歴：量販店、レジ
- ・趣味：アニメ鑑賞、お菓子作り
- ・座右の銘：一期一会
- ・メッセージ：就活は不安だらけでつらいことも多いと思います。就活で抱えている悩みがこの冊子で少しでも解決することを願っています！

インターンシップ担当

根岸未来 法学部3年

- ・アルバイト歴：お弁当屋さん、レジ、巫女
- ・趣味：編み物、音楽鑑賞、お散歩
- ・座右の銘：思い立ったが吉日
- ・メッセージ：アンケートを通して、就活の様々なお悩みを目にしました。この冊子のどこかに皆さんのお悩みを解決する話があったなら嬉しく思います。

採用選考担当

谷口貴亮 法学部3年

- ・アルバイト歴：スーパー
- ・趣味：カラオケ
- ・座右の銘：サイレントマジョリティ
- ・メッセージ：大変なことが多いと思いますが、頑張ってください！応援しています！