



Power Alliance Tax Accountant Office
 パワーアライアンス税理士事務所

News

編集発行人

パワーアライアンス税理士事務所
 税理士 若杉 治
 〒151-0073
 東京都渋谷区笹塚3-37-1
 第1花井ビル2F
 TEL 03 (5365) 4744(代)
 FAX 03 (5365) 4745
 E-mail info@wakasugi.zei-mu.net

◆ 8月の税務と労務

8月

(英月) AUGUST

11日・山の日

国 税／7月分源泉所得税の納付 8月12日

国 税／6月決算法人の確定申告(法人税・消費税等)

9月1日

国 税／12月決算法人の中間申告 9月1日

国 税／9月、12月、3月決算法人の消費税等の

中間申告(年3回の場合) 9月1日

国 税／個人事業者の消費税等の中間申告 9月1日

地方税／個人事業税第1期分の納付

都道府県の条例で定める日

地方税／個人住民税第2期分の納付

市区町村の条例で定める日

日	月	火	水	木	金	土
.	.	.	.	.	1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30
31	.	.	.	.	.	.

ワン
ポイント

協調支援型特別保証制度 物価高や人手不足などの影響を受けている中小企業者向けに、今年春からスタートした新しい保証制度。申込金融機関から、本制度による保証付き融資の実行と原則同時に本保証付き融資額の1割以上のプロパー融資を受けることなどが要件。保証申込日に応じて、国による信用保証料の一部補助が受けられます。

大学生等の キャリア形成支援 ～インターンシップ～



インターンシップとは、学生が将来のキャリア形成に向け、社会や企業の実務を実際に体験する機会を指します。

日本では、かつて「インターンシップ」と称しながら、実態は企業の宣伝や採用活動の一環にとどまるケースが散見され、学生にとっても企業にとっても本来の意義が十分に果たされていないとの課題がありました。この課題に対応するため、令

和4年に文部科学省・厚生労働省・経済産業省が連携し、「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」を改訂しました。今回はこの考え方をもとに、ポイント・留意点などを解説します。

一 キャリア形成支援の4類型

改訂により定義されたキャリア形成支援の4類型およびそれらの主な特徴は次の通りです。「タイプ3」が中心的存在であり、一定の条件を満たすことで、学生情報を採用活動に使用できるようにになります。

タイプ1 オープン・カンパニー
企業・業界情報の提供イベント。就業体験は無し。取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」。

タイプ2 キャリア教育
働く意義を考えさせる教育活動。就業体験は任意。取得した学生情報の採用活動への活用は「不可」。

タイプ3 汎用的能力・専門活用型インターンシップ
実務体験を通じた能力見極

め。就業体験は必須。取得した学生情報の採用活動への活用は、所定の採用活動開始時期卒業・修了年度6月1日）以降「可」。

タイプ4 高度専門型インターンシップ（試行）
博士課程生等対象、長期実務体験。就業体験は必須。取得した学生情報の採用活動への活用は、所定の採用活動開始時期以降「可」。

二 汎用的能力・専門活用型インターンシップ（タイプ3）のポイント
特に重要視される「タイプ3」には、次のような実施要件が定められています。これらを満たすことで、企業はインターンシップ参加者から得た情報を、広報活動開始以降の採用活動に活用できるようにになります。

- (1) 就業体験要件
インターンシップ期間の半分を超える日数を、実際の職場での就業体験に充てる。
- (2) 指導要件
職場の社員が指導役を担い、インターンシップ終了後には学

生へフィードバックを行う。

(3) 実施期間要件

汎用的能力活用型では5日間以上、専門活用型では2週間以上の期間を確保する。

(4) 実施時期要件

学業と両立できるよう、原則として長期休暇（夏休み・冬休み・春休み等）期間中に実施する。

(5) 情報開示要件

募集要項やホームページ上に、インターンシップの目的、内容、採用活動への活用有無などを明記する。

三 学生情報の活用ルール

インターンシップで得た学生情報の取扱いには厳格なルールがあります。

(1) 広報活動開始時期（卒業・修了年度直前の3月1日）より「前」の期間

学生情報は、広報活動（注1）・採用選考活動（注2）に使用できません。

(2) 広報活動開始時期以降
基本的に、学生情報は、広報活動に使用できませんが、「タイプ3」に限り、インターンシッ

プで取得した学生情報を3月以降の広報活動に使用することができます。

(3) 採用選考活動開始（卒業・修了年度6月1日）以降

基本的に、学生情報は、採用選考活動に使用できませんが、「タイプ3」に限り、インターンシップで取得した学生情報を採用選考活動に使用することができます。

なお、令和5年4月に採用日程の弾力化が図られ、卒業・修了年度に入る直前の春休み以降のタイミングで「専門活用型インターンシップ」（2週間以上の実務体験）に参加した学生に限り、6月以前に採用選考活動へ進むことが認められるようになります。ただし、この場合も透明性確保のため、インターンシップ内容や採用選考方針を事前に公表する必要があります。

（注1） 広報活動：採用を目的とした情報を学生に対して発信する活動。採用のための実質的な選考とならない活動。

（注2） 採用選考活動：採用のための実質的な選考を行う活動。採用のために参加が必須

となる活動。

四 インターンシップ実施時の企業側の注意点

インターンシップを実施する際、企業は次のポイントに留意する必要があります。

(1) 取組に対する基本認識

取組は、社会・地域・産業界等の要請を踏まえ、将来を支える人材を産学連携による人材育成の観点から推進するものであり、自社の人材確保にとらわれない広い見地からの取組が必要です。

(2) 実施体制の整備

インターンシップを始めとしたキャリア形成支援に係る取組は、企業等の場における学生に対する教育活動であり、十分な教育効果をあげるためには、企業等における実施体制の整備が必要です。また、実際のプログラムの目的・方法を明確化するとともに、大学等と連携しながら効果的なプログラムを開発することが重要です。

(3) 経費に関する問題

取組に要する経費負担や学生に対する報酬支給の扱いなど経

費に関する問題があります。

実施形態には様々なものがあるため、個別に大学等と企業等が協議して決定することが適切であると考えられます。

(4) 安全、災害補償の確保、ハラスメントへの対応

学生の事故等への対応については、大学等、企業等の双方において十分に留意する必要があると見られます。現場における安全の確保やハラスメントへの対応に関しては、企業等において責任をもった対応が必要です。

(5) 労働関係法令の適用

受け入れる企業等と学生の間に使用従属関係等があると認められる場合など、労働関係法令が適用される場合もあることに留意する必要があります。

(6) 適切な運用のためのルールづくり

取組により、企業等と大学等や学生との結び付きが強くなり、採用の早期化、指定校制などにつながるのではないかと懸念も指摘されています。このため、その実施に当たっては、学生の受入れの公正性、透明性を確保するための適切な運用の

ためのルールづくりが必要です。

(7) 「タイプ3」のインターンシップの実施時期

「タイプ3」のインターンシップについては、大学等の正課及び大学院博士課程を除き、卒業・修了前年度ないし卒業・修了年度の長期休暇期間中に実施するものであり、学生の学修時間の確保に十分な配慮が必要です。

五 まとめ

インターンシップは、学生にとっても企業にとっても、相互理解と未来への投資となる機会です。

制度改正によってインターンシップの質と意義が問われる現在、企業側は単なる表面的な対応にとどまらず、学生の成長を支援する姿勢を持って臨むことが、企業価値の向上にも直結します。

キャリア形成支援と人材確保の両立を目指し、誠実なインターンシップ運営を進めていくことが、企業の持続的成長につながるでしょう。

労働者に対する商品買取り強要に関する注意喚起

近年、営業ノルマ未達成などを理由に、労働者に対して自社商品を購入させる「商品の買取り強要」が問題となっています。

このような行為は、労働者に経済的損失や精神的苦痛を与えるだけでなく、民法や労働基準法において、法令違反となる可能性があります。

たとえ明確な強要がなくとも、労働者が高額商品を購入している事実を知りながら放置していれば、使用者側に損害賠償責任が発生するリスクがあります。さらに、ノルマ未達成のみを理由とした懲戒処分や解雇は、懲戒権・解雇権の濫用と判断され、無効になるおそれがあります（労働契約法違反）。

また、現実的に達成困難な営業ノルマを課したうえで、精神的圧力をかけるような言動があった場合には、パワーハラスメン

トとして企業の法的責任が問われる可能性も高まります。特に、商品購入を断った労働者に対して不利益な取扱いや嫌がらせを行うことは、重大なコンプライアンス違反となり、企業イメージや信用の失墜にも直結することになるでしょう。

仮に労働者本人の自由意思による購入であっても、企業側が状況を把握しながら改善措置を取らなかった場合には、社会的な非難を受ける可能性があります。職場内の健全な環境維持のためにも、上司や管理者が適切な労務管理を行い、無理な目標設定や過度な販売圧力を排除することが求められます。

これらの問題点を十分に理解し、労働者に対する商品の購入強要、達成困難なノルマ設定、過度な叱責行為などを行わないよう、社内体制の見直しを行い、加えて、相談窓口の設置、就業規則の明確化など継続的なコンプライアンス強化に取り組んでいきましょう。

8月の労務ピックアップ

育児・介護休業法改正への対応準備

令和7年10月より、改正育児・介護休業法が施行され、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、柔軟な働き方を実現する措置を事業主が2つ以上選択して導入することが義務づけられます。

具体的には、始業時刻等の変更、テレワーク（月10日以上）、保育施設利用支援、養育両立支援休暇（年10日以上）、短時間勤務制度の5つから2つ以上を選択します。また、子が3歳になるまでの適切な時期に面談等により、制度等の周知と利用の意向を確認しなければなりません。制度利用を控えさせるような働きかけは禁止されています。

改正対応を行っていない企業においては、就業規則や社内制度の改定、対象措置の選定、労使協議の実施、申請フロー整備など、実務面での準備を進めていきましょう。

柔軟な働き方を支援する取り組みは、優秀な人材の確保・定着にもつながります。

戸籍へのフリガナ記載（改正）

令和7年5月26日から、戸籍に氏名のフリガナを記載する制度が施行されました。この改正により、戸籍上の正式なフリガナ情報を公的に確認できるようになり、採用手続きや扶養追加の場面などで、フリガナの正確な把握（フリガナが表記された住民票写し・マイナンバーカード等を確認）が可能になります。本籍地の市区町村長から戸籍

に記載予定のフリガナが通知され、誤っている場合は届出（マイナンバーポータルを利用したオンライン届出も可）をして変更することができ、正しいフリガナが通知されている場合は、届出をすることなく令和8年5月26日以降に戸籍に記載されます。早期記載を希望する方は、届出をすることで記載時期を早くすることができ、