



桜

ハンズ通信

編集発行
 (株)ハンズホールディングス
 TOUGH SHOP 広島
 代理店 株式会社ハンズ
 〒730-0051
 広島市中区大手町3丁目8-24
 大東ビル3階
 TEL. 082(544)6311
 FAX. 082(544)6312

4月

(卯月) APRIL

29日・昭和の日

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	.	.

ワンポイント 改正債権法の施行

民法(債権法)の改正が一部の規定を除き4月1日から施行されます。主なものとしては、業種ごとに異なる短期の時効を廃止し原則5年(ケースにより10年)に、法定利率を年3%に引き下げ、個人が事業用融資の保証人になる場合、公証人により保証意思を確認する手続の新設などです。

4月の税務と労務

- 国 税 / 3月分源泉所得税の納付 4月10日
- 国 税 / 2月決算法人の確定申告(法人税・消費税等) 4月30日
- 国 税 / 8月決算法人の中間申告 4月30日
- 国 税 / 5月、8月、11月決算法人の消費税の中間申告(年3回の場合) 4月30日
- 地方税 / 給与支払報告に係る給与所得者異動届の提出 4月15日
- 地方税 / 固定資産税(都市計画税)の第1期分の納付
市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 地方税 / 土地・家屋価格等縦覧帳簿の縦覧 4月1日~4月20日
または最初の納期限のいずれか遅い日以後の日まで
- 地方税 / 軽自動車税の納付
市町村の条例で定める日(原則4月中)
- 労 務 / 労働者死傷病報告(休業4日未満:1月~3月分) 4月30日

人口動態 と 企業経営

一五年先の二〇三五（令和十七）年、二〇年先の二〇四〇（令和二十二）年、更に三〇年先：日本はどうなっているか、未来の予測は誰にも分りません。

しかし、一つだけ確かなことがあるとすれば、それは今後、人口減少社会が続くということです。

国立社会保障・人口問題研究所は、どういう事情を抱えた人が何人いるかの調査を行っています。この調査はホームレスの人も一人一人調べるし、不法滞在者の外国人でも調査票を配布する、と徹底しています。

では、調査の主たる内容はというと、左に男性、右に女性と分け、男女別の年齢人口を調べ

るものです（図を参照）。アナリストA氏は「この調査について、政府、地方自治体はじめ企業経営者は注視せざるを得ない。もちろん、外国人流入等で外れるかもしれないが、今後の仕事には最も欠かせないデータ」といいます。

一 人口統計の見方

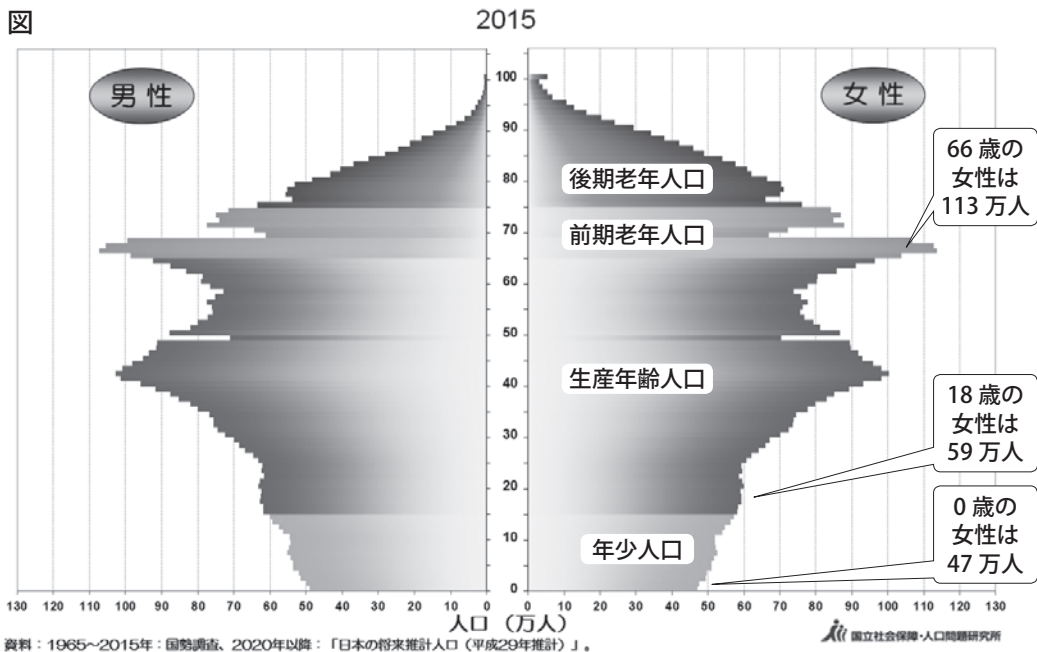
国立社会保障・人口問題研究所発表の日本の将来人口（二〇一七年推計）は図のとおりですが、ここで質問です。

◆質問① 一九四九年（昭和十四年）の「〇（ゼロ）歳の女性人口」は何人ですか？

◆質問② 二〇一五年（平成二十七年）の一八歳の女性人口は五九万人でした。二〇三三（令和十五）年の「一八歳の女性人口」は何人ですか？

答 単純計算で①は一一三万人（六六歳の女性）、②は四七万人（〇（ゼロ）歳の女性）です。

年配の方は多分、記憶にあると思いますが一九四九年頃（七〇年前）は、正月になると雛形の広告をよく見かけました。しかし、二十一世紀に入ると殆



質問の説明

① 2015年－1949年＝66年

1949年生まれの女性は2015年では66歳になっている。

② 2015年生まれの女性は、18年後（18歳）このまま成長すると47万人が成人になる

ど目にしない、つまり、業界が縮小したのです。

大手コンビニ業界でもそうです。大手S社が昨年、一千店を閉鎖すると発表。他のコンビニ大手も、今後の人口減少を念頭に続々とS社に近い予定行動をとる、と表明しました。

二 人口の推移と予測

先述の国立社会保障・人口問題研究所は、日本の総人口の推移を次のように述べます。

人口推計の出発点である平成二十七（二〇一五）年の日本の総人口、同年の国勢調査によれば一億二、七〇九万人であった。出生中位推計の結果に基づけば、この総人口は、以降長期の人口減少過程に入る。平成五十二（二〇四〇）年には一億人を割って九、九二四万人となり、平成七十七（二〇六五）年には八、八〇八万人になるものと推計される。

およそ四、〇〇〇万人も減少

する計算です。

人口減少については多くの方が「推計だから遠い将来の事だろう」と考えがちです。

しかし、例えば、二〇一五年時点の地方人口は（表1）のとおりになっています。

つまり四五年後は、北海道、東北、中国、四国、九州・沖縄の人口分が〇（ゼロ）になるということです。

そして、三〇％人口減少という場合、東京は三〇％減らない、一方、東北や北海道では、と考えますと問題の深刻さが分ります。

三 人口減少が企業経営に及ぼす影響

都道府県別将来推計人口（厚生労働省資料）では、北海道の人口は二〇一〇（平成二十二）年五五〇・六万人、二〇四〇年四一九・〇万人（二三・六％減少）、沖縄の人口は二〇一〇年一三九・三万人、二〇四〇年一三六・九万人（ほぼ横ばい）です。

このような人口動態が企業経営にどのように影響するのかわ

事例で見ることになります。

北海道電力および沖縄電力の決算書は表2のとおりです。

両社とも当期利益は出ていますが、キャッシュフロー（営業活動・投資活動・財務活動を参照）から見ますと、実態はかなり違ってきます。

北海道電力は二〇一四年（平成二十六年）から二〇一八年までの投資資金が六、八四〇億円です。儲けである営業活動資金は三、九八一億円であり儲けからは投資資金を補えず借入（三、二四四億円）で補てん。

一方、沖縄電力の五年間の投資額は一、〇九一億円、儲け（二、六五七億円）で充分賄えます。なおかつ、この間、五三八

〈表1〉2015年時点での地方人口

北海道	538万人
東北	898万人
中国	744万人
四国	384万人
九州・沖縄	1445万人
合計	4009万人

〈表2〉

北海道電力

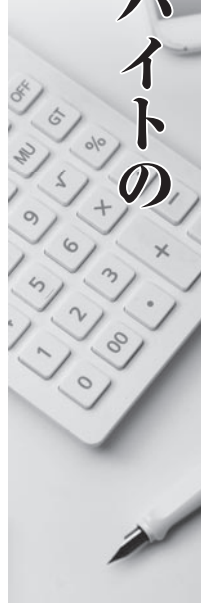
	2014	2015	2016	2017	2018	合計
売上	6,303	6,929	7,241	7,027	730	3,981
当期利益	▲629	29	212	87	165	▲6,840
営業活動	139	943	1,159	670	1,070	3,981
投資活動	▲1,304	▲1,141	▲1,490	▲1,452	▲1,453	▲6,840
財務活動	1,602	507	▲101	573	663	3,244

沖縄電力

	2014	2015	2016	2017	2018	合計
売上	1,792	1,850	1,822	1,799	1,961	
当期利益	47	49	36	55	62	
営業活動	387	287	338	319	326	1,657
投資活動	▲363	▲209	▲170	▲197	▲152	▲1,091
財務活動	▲95	▲50	▲153	▲126	▲114	▲538

億円の借金を減少させました。人が集まる所に需要が起る、それが企業業績に影響する、ということではないでしょうか。

パートタイマー・アルバイトの所得区分と源泉徴収



四月は、入社や異動の季節です。多くの企業や事業所等では正社員のほか、パートタイマーやアルバイトの採用も行われます。

一般に、非正規労働者（フリーター）、主婦、学生等が働く場合、給与等として支払を受ける対価は、支払者との契約内容により、「給与所得」とされる場合と、「事業所得」とされる場合とに区分されます。

そして、給与所得とされても、勤務形態や支給状況が正社員と異なっているため、所得税の源泉徴収をする際も注意すべき点が多くありますので、以下ポイントを整理してみます。

1 所得区分

給与所得とは、雇用契約等に基づき、雇用主の指揮命令に従って提供した労働の対価で、一般のサラリーマンの給与や通常

の主婦のパートタイマー、学生アルバイト等が該当します。

次に事業所得とは、自己の計算と危険において独立して営まれ、営利性、有償性を有し、かつ、反復継続するものとされています。

具体的には、いわゆる請負契約に基づいて提供した労働の対価をいい、主婦の内職収入や外交員報酬等がこれに当たります。

一定の労働を提供した者に対して支払われる対価については、「給与所得」となるか「事業所得」となるかにより、所得金額の計算方法や源泉徴収の要否・方法が異なりますので、この区分はとても重要です。

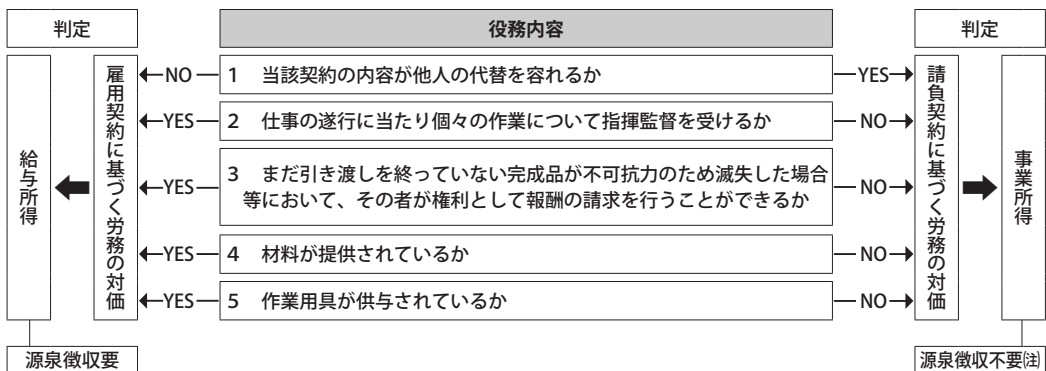
この区分については、一般に下の図表に示す項目を総合勘案して判断することとされています。

2 源泉徴収

給与所得の源泉徴収税額表には、「月額表」と「日額表」の二つがあり、一般に月ごとに支払う給与は月額表、日割りで支払う給与や日ごとに支払う給与は日額表を適用します。

なお、平成三十年度税制改正における個人所得課税の見直しに伴い、令和二年分から給与所得の源泉徴収税額表（月額表・日額表）等について、変更が行われました。

パートタイマーやアルバイトの給与計算については、時間給あるいは日給を基準に支払給与の額を決めるのが通常ですが、このように計算された給与であっても、その支払いが各月ごとに行われるような場合には、日額表ではなく月額表を使用して所得税の源泉徴収税額を求めることとなります。



(注) 報酬・料金に該当するものについては源泉徴収が必要です。

【源泉徴収税額表（日額）】

その日の社会保険料等控除後の給与等の金額		① 扶養親族等の数							②	③
		0人	1人	2人	3人	4人	5人	6人		
以上	未満	税額							税額	税額
円 2,900	円未満	円 0	円 0	円 0	円 0	円 0	円 0	円 0	円 0	円 0
2,900	2,950	5	0	0	0	0	0	0	0	100
2,950	3,000	5	0	0	0	0	0	0	0	100
3,000	3,050	10	0	0	0	0	0	0	0	100
3,050	3,100	10	0	0	0	0	0	0	0	110
3,100	3,150	15	0	0	0	0	0	0	0	110

3 甲欄・乙欄・丙欄の区分
 税額表の甲欄・乙欄・丙欄の区分は、次のように区分されています。
 甲欄……「給与所得者の扶養控

除等申告書」を給与の支払者に提出している者はパート等を含め適用
 乙欄……「給与所得者の扶養控除等申告書」を給与の支払者に提出していない者（日雇いで丙欄適用者を除く）が対象
 丙欄……①日々雇用される者、又は②あらかじめ定められた雇用期間が二カ月以内である者に対して日額又は時間給により計算して支払う給与に対して適用
4 外国人労働者と源泉徴収
 ここ数年来の人手不足から、飲食業やサービス業を中心に外国人労働者を雇用するケースが増えています。
 所得税法では、所得者の国籍の違いにより課税方法が異なるものではなく、居住形態により課税所得の範囲や課税方法が区分されています。
 具体的には、所得者が日本人か外国人かによるのではなく、次に示す「居住者」か「非居住者」かにより、課税方法が異なります。
(1) 居住者への課税方法



① 居住者の定義
 居住者とは、国内に住所を有するか又は国内に引き続き一年以上居住する個人をいいます。
 したがって、外国人であっても国内に住所を有する場合や一年以上居住している場合には、居住者として取り扱われます。
 ② 課税方法
 居住者は、特別な場合を除き、原則、国内外で生じた所得の全てが課税対象とされ、国内で支払われる給与や報酬・料金の全てについて、所得税が源泉徴収されます。また、給与から源泉徴収さ

れた所得税については、年末調整により年税額を計算し、過不足額を精算することができず。
(2) 非居住者への課税方法
 非居住者の定義
 非居住者とは、居住者以外の個人をいい、通常外国に居住している外国人は当然ですが、日本に一年未満の予定で滞在している外国人も非居住者に該当します。
 また、日本人でも、国外に引き続き一年以上居住している人は非居住者となります。
 ② 課税方法
 非居住者の場合、国内で生じた所得（国内源泉所得）についてのみ課税の対象とされ、その税率は、特定の所得を除き二〇％（復興特別所得税を加算し、実際には二〇・四二％）とされています。
 そして、分離課税で課税関係が終了し、年末調整はありません。
 なお、非居住者の属する国と日本が租税条約を結んでいる場合は、租税条約に従います。

インターンシップの活用 導入



日本の大学等におけるインターンシップは、「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」として幅広く捉えられています（文部科学省・厚生労働省・経済産業省「インターンシップの推進に当たっての基本的考え方」より）。

今回は、企業におけるインターンシップの導入や活用、留意点をご説明します。

一 意義と類型

インターンシップは、学生を送り出す大学等、これを体験する学生、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。

① 大学等及び学生にとっての

意義

- ・ キャリア教育・専門教育
- ・ 教育内容・方法の改善・充実
- ・ 高い職業意識の育成
- ・ 自主性・独創性のある人材の育成

② 企業等における意義

- ・ 実践的な人材の育成
- ・ 大学等の教育への産業界等のニーズの反映
- ・ 企業等に対する理解の促進、魅力発信

インターンシップの類型には、体験を中心とし、数日から数週間かけて行われるものや、実践を中心とし、数週間から数か月かけて行われるものなど様々なものがあります。

二 導入と活用

導入や活用のポイントを五つのステップに分けて説明します。

① 導入に向けた事前準備

プロジェクトの設計
まずは、会社の現状の課題を解決し、将来、会社が実現したい姿を達成するために挑戦したことからプロジェクトを考え、ていくとよいでしょう。

インターン生と一緒に取り組む

プロジェクト概要を決定した後、取り組む「目的」「目標」とそれを達成するためのステップを作り出す。仕事における成功体験を持つていない学生が、自信を持ち前進できるように、小さな成功体験を積み重ねていくステップ作りが重要です。

② 受入れ体制の整備と確認
会社とインターン生の報告、連絡、相談やコミュニケーション方法（日・月報、ミーティングなど）を決定します。業務指導者、相談役（メンター）を決めます。

③ 受け入れる際の心得八か条（経済産業省「インターンシップ活用ガイド」より）
・ 信頼関係を築く、築き続ける
・ 採用した学生を信じ、担当者が責任を持つ
・ Win-Winの関係で
・ ルールをはじめに伝える
・ 最初の1カ月が勝負
・ 仕事の指示は明確に
・ 学生の変化に気づき評価する
・ 成功体験を積み重ねる

④ 環境整備（活動支援金・交通費、机、PC、メールアドレス、名刺、保険等）を進めます。

⑤ 面接選考においては、自社に関心を持ってくれる貴重な人材を、単純に「選ぶ」のではなく、学生の可能性を引き出し、どのような良さを持つ人物かをしっかり聞くことが重要です。

(二) 募集と選考

① 募集

インターンでは一定期間でパフォーマンスを発揮してもらう必要があります。事前課題や質問を設定し、学生のやる気とポテンシャルを判断します。

募集の方法には、次のようなものがあります。

- ・ 大学と連携して募集
- ・ 自社が中心になって募集
- ・ コーディネート機関を活用

② 選考

書類選考では、応募動機・条件・スキルの三点を留意して読み込み、短所を探すより、その学生の長所はどこかという視点で書類を読んでいきましよう。

面接選考においては、自社に関心を持ってくれる貴重な人材を、単純に「選ぶ」のではなく、学生の可能性を引き出し、どのような良さを持つ人物かをしっかり聞くことが重要です。

(三) オリエンテーション

採用決定後に行うオリエンテーションでは、取組み（目標、目標達成のためのステップ、成長の仕掛け、スケジュール）の共有と、手続き事項（社内ル

ルの共有、PCの設定など)の
確認および必要書類(誓約書、
秘密保持契約書など)の作成を
行います。

④ インターンシップの実施

① 開始後のフォロー

学生は、様々な困難、壁に直
面し、歩みを止めてしまうこと
が多くありますが、適切なフォ
ローによってその状況を修正し
ていくことができます。

学生が陥りやすい状況の例と
しては次のケースがあります。

a 壁にぶつかる

成果が上がらないことや、周
りの社員が凄く見えて尻込みす
る、自分が何をしたらいいのか
分からない、といった原因が考
えられます。社内でも成功してい
る人を観察させることや、成果
について再検討する等の対策を
講じます。

b 目的、目標を見失う

目の前の業務に追われて本来
の役割を認識していないといっ
た原因が考えられます。現状を
指摘して気付かせることや、目
的・目標を達成するために他の
具体的な手段はないかを考えさ

せる等の対策を講じます。

c 現状に満足してしまふ

ちよつとした成果で、できた
気になってしまふことがあります
すが、成果を上げている学生の
事例を伝え、達成レベルの違い
を認識させることもさらなる成
長を促す方法の一つです。

「これ以上は無理」と思い込
んでいる場合は、企業側の期待
感を客観的に示し、それに挑戦
することでのような成長があ
るかを説明していきましよう。

d 主体性がなくなってしまう

自信を喪失し、主体性がなく
なってしまうことがあります。
まずは主体性を取り戻させる前
に成果を出させて自信を取り戻
させることが重要です。

e 不完全燃焼

学生のやる気はあるものの、
企業側の仕事の任せ方等に問題
があることが原因の一つとして
考えられます。インターンの業
務範囲を再検討してみましよう。

② 日報と月報の活用

日々の気づきや学びを言語化
させることで、業務への理解を
深めてもらうのが日報・月報の
目的です。企業としては、学生

が何をしているかをモニタリン
グし、様々なシグナルをキャッ
チするために活用します。

(五) 修了面談と次の行動へ

インターン修了時には、社内
で「修了報告会」と「修了面談」
を実施します。

修了報告会は社内のほか、で
きれば外部の方(顧客等)にも
話を聞く場を用意すると多くの
視点が取り入れられ、学生・会
社ともに実りあるものになりま
す。修了面談では、会社にとつ
て、インターン生の存在で何が
変化したのかを伝えます。ま
た、学生がインターン前後でど
のような変化、成長をしたの
か、どこが足りなかったのかを
伝えていくとよいです。

三 留意点

(一) 労働関係法規の適用

学生が「労働者」(参考参照)
に該当する場合は、労働関係法
規が適用されます。賃金などの
労働条件について、労働基準法
や最低賃金法等が適用されると
ともに、実習中の事故に関して
は労災保険法の適用があること
に留意する必要があります。

(参考)

行政通達上は「一般に、イン
ターンシップにおいての実習
が、見学や体験的なものであり
使用者から業務に係る指揮命令
を受けていると解されないなど
使用従属関係が認められない場
合には、労働基準法第九条に規
定される労働者に該当しないも
のであるが、直接生産活動に従
事するなど当該作業による利
益・効果が当該事業場に帰属
し、かつ、事業場と学生の間
に使用従属関係が認められる場
合には、当該学生は労働者に該
当するものと考えられる」とされ
ています(旧労働省 平成九年
九月十八日基発第六三六号)。

(二) 事故・怪我への備え

事故や怪我の場合にインター
ン生や自社への負担をできる限
り軽減するため、保険に加入す
るなどしてリスクに対する備え
をしておくことが必要です。

(三) 企業の損害への備え

機器・ソフトの損壊、機密漏
洩、第三者の財物の損壊等、学
生による企業に対する損害発生
のリスクも備えておく必要があ
ります(任意保険の加入等)。

プラスチック問題

日本ではSDGsの共感が広がる中、あらためてゴミ問題についての関心も高まってきています。

日本貿易振興機構(ジェトロ)が地域・分析レポートで、「行き場を失う日本の廃プラスチック」や「東南アジア諸国が廃プラスチックの輸入規制を強化、日本の輸出量は減少」と題して、プラスチック問題を取り上げています。

世界の廃プラスチックを受け入れていた中国が、2017年末に廃プラスチック輸入を禁止したことで、2018年以降東南アジアへシフトすることになりました。しかし、その東南アジア各国でも輸入規制が導入さ

表 主要国の廃プラスチック輸出量 (単位: 万トン)

国・地域	2016年	2017年	2018年
合計 (39カ国・地域)	1,333.9	1,123.1	757.0 (前年比△32.6%)
日本	152.7	143.1	100.8 (前年比△29.6%)
米国	194.4	167.0	107.4 (前年比△35.7%)

出典: グローバル・トレード・アトラスを基にジェトロ作成

れつつあります。

輸出される廃プラスチックは主要国の2017年輸出量で1,123万トンだったものが、2018年は757万トンと約32.6%減少しています(表)。

廃プラスチックの発生量は増加していますので、各国とも国内での処理や排出の抑制を図らざるを得ない状況です。

身近な問題として、ストロー問題やレジ袋の有料化などが話題に上がっていますが、世界でプラスチックの抑制について、国内の問題として取り組まなければならないのは、プラスチックだけでなく、全体的なゴミの抑制とリサイクルは喫緊の課題となっています。

この問題を解決することは、中小企業のビジネスチャンスにも繋がると思います。

介護離職について

介護施設に勤めるA氏は次のように話します。

「介護離職をした従業員(介護離職者)の5割が「仕事を辞めなくなかった」のではないが、一方、経営者や管理者からは「休みがちになっていた原因が介護だと気付かなかった」という話を聞く。」

介護は突然始まります。また、年齢に関係なく介護の当事者になる可能性があります。

ある企業の対応を紹介しましょう。

福利厚生という目的でアンケートを実施し、その中に、将来の介護の不安についての認識項目を設けます。

勿論、介護のリスクのある従業員を特定するのではなく、その目的は「介護と仕事の両立を促進し、その対策を練る為に情報を集めている。気になることはいつでも相談してほしい」ということです。

長く働き続けてもらった方がメリットが大きいという判断です。

外国人と働く

外国人と働くとき、日本人同士でしか通用しない内向きなコミュニケーションスタイルは誤解を招きます。よく見る例では、「全部説明しなくても分かるはず」という考え方です。そもそも外国人には、一を聞いて十を知ろうという意識を持っている人は多くない。その為、重要なことを伝えるときは、話

を大きめに強調し、同じ内容を何度も繰り返し返した方がよい。次に、あまり外国人と関わってこなかった方の場合、その方が仕事を指導する際「日本人の方が上」という考えは見当違いだ、ということ。そして、その考えを前提にした物言いは慎んだ方がよい。日本で働く外国人は日本人にはない能力を持ち、プライドも高いからです。