



- 近年は企業でインターンシップを受け入れたり、採用の一過程としてインターンシップが重視されるという話を聞きます。しかし、インターンシップとアルバイトは何が違うのでしょうか？
- 線引きがあいまいなインターンシップとアルバイトの違いについて解説したいと思います。

インターンシップとはなにか

- そもそもインターンシップとは、学生が就業前に企業などで実習・研修的な「就業体験」をすることです。日本では「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」と定義されています。ですが、あたかも無賃金で働かせることができる労働力であるかのように扱っている企業があるのも実態のようです。
- インターンシップの形態には次のようなものがあります。
 - ① 大学の正規教育課程で単位が取れる授業科目と連動したもの
 - ② 大学の科目ではないが、課外活動として大学の関与があるもの
 - ③ 大学とは無関係に企業のインターンシッププログラムに学生が個人的に参加するもの
- 上記①の場合は労働者ではなく、かつ賃金の払いもしないことが多く、②③の違いは実際にどのようなことをしてもらうか？によります。工場見学のように職業体験として、実務をしてもらわないならば②に分類されます。
- インターンシップが労働者かどうかは『使用者が業務に関わる指揮命令をしており、企業の実際の生産活動に従事している場合であって、何等かの報酬が支払われる前提である場合は労働者に該当する』とされています。

インターンシップの契約と各種保険の適用

- インターンシップにはどのような契約形態があるのでしょうか。
 - ✓ インターンシップとして契約する
従来のインターンシップの形であり、大学経由や自社での募集によって行われます。この場合でも誓約書を締結するのが一般的で、交通費などの確認書の作成をおすすめします。
 - ✓ 雇用契約を結ぶ
いわゆるアルバイトなのですが、「学生なので」という理由でインターンシップと呼ぶ会社様も少なくないようです。当然賃金が発生し、残業すると時間外手当も必要です。
 - ✓ 業務委託契約を結ぶ
本人は個人事業主となり、場合によっては確定申告する必要があります。仕組みを知らない学生を対象に委託契約を結ぶのはおすすめしません。業務委託の契約書だけそろえても、実態が労働者と判断されれば、未払い賃金の請求をされるといったリスクもあります。
- インターンシップという名目であっても『生産活動に従事し、賃金が発生』する場合は通常の労働者と変わりありませんので、各種保険への加入が必要となります。
 - 労災保険…労働者であればもちろん対象になりますが、手続きはありません。
 - 雇用保険…昼間の学生は加入は不要ですが、週20時間を超え、一定の条件を満たす場合は学生であっても加入します。
 - 社会保険…学生の除外要件はありません。大まかに言うと所定労働日数・所定労働時間が通常の社員の3/4を超える場合は加入が必要となります。



□ アルバイトより聞こえが良く、在学中の学生を採用しやすいという理由で「インターン」という言葉を安直に使うことは望ましくありません。インターンという言葉を使う場合はトラブルにならないよう、自社のインターンの定義はハッキリさせておきましょう。



1年に4回賞与が支払われたら？

- ▶ 有名企業で賞与を年4回支給することを検討しているとの報道がありました。賞与が年に3回以下の会社が多いなか、4回の支給となった場合にはどのような対応が必要なのでしょうか。
 - ✓ 賞与には結婚祝い金などの一定条件の臨時的な支給は含まれないとされています。
- ▶ まず賞与が年3回以下である場合には賞与支払届を年金事務所へ届け出ますが、賞与の支給実態が下記のいずれかに該当する場合は**当該賞与は報酬に該当すること**、となっています。
 - 賞与の支給が諸規定によって年間4回以上客観的に定められているとき
 - 賞与の支給が7月1日より前の1年で4回支払われているとき
- ▶ したがって、賞与の支給回数が、7月1日を起算日としてその前1年間に支払われた賞与額の「12分の1」を毎年7月の算定基礎届の手続き時に、月額賃金に加算する必要があります。（この場合賞与支払届の届出は不要です）
- ▶ ただし、年4回の賞与であっても「性質が同じ賞与」である必要があり、インセンティブ賞与と決算賞与とは性質が異なるため、この場合は別の賞与として扱う、などの注意事項があります。なお、会社都合でたまたまその年だけ4回目の支給があった場合は、通常通り賞与支払届を届け出ます。



□ 何年前までは、社会保険料の節減の手法の一つとして四半期賞与というテクニックがありました。年4回であれば賞与ではなくなるが、算定基礎届の期間にも含まれず、月額変更の対象にもならない社会保険の抜け穴でしたが、現在ではきちんと算定基礎届の手続きの際に報酬として盛り込むようになっていきます。

～今月のおすすめ～

★タピオカ入り♪

トロピカルラッシー★

【材料(4人分)】

パールタピオカ…30g、水…600～700cc、
パイナップル/マンゴー(冷凍可)…各200g、
はちみつ…大さじ5～6、
牛乳…280cc、無糖ヨーグルト…300cc、
ミントの葉…30枚、氷…適量

【準備】

- ・ タピオカ：軽く水洗いして 適量の水(分量外)に1～2時間浸け、ザルに上げて水を切る
- ・ パイナップル/マンゴー：粗いみじん切りにする
- ・ ミントの葉：細かく刻む

【作り方】

- ① 鍋にタピオカと分量の水を入れ、火にかけて茹でる。
(沸騰したら弱火で)
- ② 表面に透明感が出てきたら砂糖大さじ2(分量外)を加え、弱火のまま柔らかくなるまで煮る。
- ③ 別の鍋にパイナップル、マンゴー、はちみつを入れて火にかけ、果実を潰しながらトロトロに煮詰める。
- ④ ボウルに牛乳とヨーグルトを入れて泡だて器で混ぜ、刻んだミントを加える。
- ⑤ 氷を入れたグラスに、② → ③ → ④ の順に注ぎ入れる。

レシピ監修：玉城久美子(沖縄ライフスタイルアドバイザー)

ウチナンチュが贈る
知ることおきびわ料理



★おすすめ書籍のご紹介★

嫌われる勇氣

自己啓発の源流「アドラー」の教え
(著) 岸見一郎、古賀史健

2013年に出版され、ベストセラーになり、ドラマ化もされたのでご存知の方も多と思います。

幸せになるためには、ライフスタイル(性格や気質)を変える勇氣を持つこと、それができればすぐにでも幸せになれるというシンプルな考え方です。そのために行動面の目標として、自立と、社会と調和して暮らすことの2点、心理面の目標として自らに能力があるという意識、人々は自分の仲間であるという意識2点を掲げています。

全編を通してアドラー心理学を哲人と青年との対話形式で書かれており、難しい言葉は出てきませんが、もし、これまでの自分の考え方とは異なっていたとしたら、難解に感じるかもしれません。

何か物事が起こることには原因があるという考え方である原因論の否定、他者に認めてほしいと考える承認欲求の否定、ほめること・しかることの否定、過去も未来も見ず、今を生きているということなど、なかなか自分に置き換えるとすんなりいかず、何度も読み返し浸透していく一冊だと感じています。

嫌
われる
勇氣



社会保険労務士法人アイプラス
代表社員 社会保険労務士 今井洋一

TEL: 03-3791-1181 FAX: 03-6674-2508 Mail: info@sr-plus.co.jp

受付時間 9:30～18:00 (土日祝日および弊社休日を除く)

http://sr-plus.co.jp/

いかがでしょうか？引き続き、定期的に参考になりそうな情報をお届けさせていただければ幸いです。
もし、ご不要な場合は配信停止を致しますので、ご連絡ください。

-----YouTube YouTube やっています「youtube 社労士 アイプラス」で検索ください-----