

# 奈良県奨学金返還支援事業補助金Q A

(令和8年4月)

## 目次

### 1. 補助対象候補者について

- (1) 労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条に規定する「常時10人以上の労働者を使用する使用者」に当たらず、就業規則の作成及び届出義務がないため、就業規則等を作成していないが補助金の申請はできるのか。
- (2) 県内に複数の事業所を設けている 法人で、それぞれの事業所が独立して 従業員の採用を行っている場合は、事業所ごとに補助対象となることが可能か。

### 2. 支援対象従業員について

- (1) 「正社員」とは、試用期間が終了し、正式に雇用が開始された方のことか。
- (2) 在籍出向の従業員については、支援対象者の要件を満たしていれば対象となるか。
- (3) 従業員の奨学金返済が猶予された（されている）場合はどう考えればよいか。
- (4) 従業員の奨学金が免除された場合はどう考えればよいか。
- (5) 年度途中で全額繰り上げ返済を行った場合はどう考えればよいか。
- (6) 補助金の交付決定を受けた後、年度途中で、支援対象従業員の要件を満たす者が、中途採用や県内事業所への異動等により増えた場合や、退職や県外事業所への異動等により減った場合の取扱いはどうなるのか。
- (7) 支援対象者が育児休業や介護休業で休職中の場合は、対象になるのか。
- (8) 補助対象期間中、支援対象従業員に滞納があった場合、滞納期間を除いた期間について補助金を支給し、補助対象期間中に補填があった場合、補助金の対象とするのか。また、滞納者が翌年度以降に滞納額を補填した場合は遡って対象となるのか。

### 3. その他

- (1) 最長10年間の起算日は支援対象従業員の入社日か。
- (2) 当該制度を既に取り入れている場合、交付申請前に行った支給は対象となるのか。
- (3) 従業員への給与（奨学金手当含む）が翌月払いの場合、3月分給与を新年度の4月に支払う場合、どちらの年度の実績となるか。
- (4) 支援対象従業員が奨学金返還支援制度により受給する手当は、課税対象になるのか。
- (5) 支援対象者が奨学金返還支援制度により受給する手当は、社会保険料及び労働保険料の算定に含まれるのか。
- (6) 従業員によって対応したいため、代理返還型と手当等支給型のどちらも取り入れたいが、可能か。
- (7) 代理返還による従業員への奨学金返還支援制度を取り入れた場合、どのようなメリットがあるのか。
- (8) 支援対象従業員の入社予定日が第9条第1項に規定する知事が別に定める日を超える場合はどのように記載すればよいか。

- (9) 支援計画書は、認定年度ごとに作成し、提出しなければならないのか。
- (10) 支援計画書の「2 支援計画」において、行が不足する場合は追加してよいか。  
また、行の削除や支援対象従業員の追加は認められるか。
- (11) 有期雇用の社員を無期雇用に転換（例えば10月）する場合、支援計画書にその内容を記載すれば、無期雇用となった時点からの支援額を補助対象経費とすることができるか。
- (12) 社内規程で、奨学金返還支援手当の支給について、対象従業員が退職した場合は支給額の半額を返還する規程となっていますが、補助対象となるのか。
- (13) 認定を受けた日以降に社内規定等に変更があった場合はどうするのか。
- (14) 令和7年度までに認定を受けた分は、令和8年度以降の手続きとなるのか。
- (15) 登録の有効期間中に認定申請を行う場合、募集の受付は優遇されるのか。

## 1. 補助対象候補者について

- (1) 労働基準法（昭和22年法律第49号）第89条に規定する「常時10人以上の労働者を使用する使用者」に当たらず、就業規則の作成及び届出義務がないため、就業規則等を作成していないが補助金の申請はできるのか。

答 常時10人未満の労働者を使用している使用者は、法律上の就業規則の作成・届出義務はありませんので、就業規則がなくても補助金申請が可能です。ただし、奨学金返還支援制度を設け、その支給方法等が明確に定められている社内規定の提出が必要となります。

- (2) 県内に複数の事業所を設けている法人で、それぞれの事業所が独立して従業員の採用を行っている場合は、事業所ごとに補助対象となることが可能か。

答 それぞれの事業所が独立して従業員の採用を行っている場合は、本社等がとりまとめの上、代表して各事業所の状況を申請してください。また、この場合においても補助対象従業員数は5名が上限となりますので、ご注意ください。

## 2. 支援対象従業員について

- (1) 「正社員」とは、試用期間が終了し、正式に雇用が開始された方のことか。

答 勤務先の企業等の就業規則等において定められた期限の定めのない従業員に該当する方であれば、試用期間であるか否かを問いません。

- (2) 在籍出向の従業員については、支援対象者の要件を満たしていれば対象となるか。

答 支援対象従業員となる要件を満たし、出向元の企業における雇用保険被保険者資格を有したまま、出向先企業の県内事業所に勤務している場合に対象となります。この場合、奨学金返還支援に関する手当等が出向元企業から支給されていることが必要となります。なお、申請時の「従業員名簿」「組織図」等の写しの提出については、出向元と出向先の両方の企業のもを提出してください。

- (3) 従業員の奨学金返済が猶予された（されている）場合はどう考えればよいか。

答 返済猶予期間については、補助対象期間に算入しますが、当該期間中に手当等の支給を実施したとしても補助対象経費に含めることはできません。

- (4) 従業員の奨学金が免除された場合はどう考えればよいか。

答 補助金の対象外となります。

- (5) 年度途中で全額繰り上げ返済を行った場合はどう考えればよいか。

答 全額返済を行った月までに企業が支給した支援金相当額を補助対象経費とします。

(6) 補助金の交付決定を受けた後、年度途中で、支援対象従業員の要件を満たす者が、中途採用や県内事業所への異動等により増えた場合や、退職や県外事業所への異動等により減った場合の取扱いはどうなるのか。

答 支援対象従業員は、認定申請年度の翌々年度に第9条に基づき提出する支援計画書に記載されている方を対象としています。年度途中で中途採用（入社）が予定されている場合は、支援計画書の当該入社予定日と支援対象従業員欄に「未到来」と記載することで、支援対象従業員として取り扱うことは可能です。

また、県外事業所への異動や退職があった場合は、退職日又は異動日までに企業が支給した支援金相当額を補助対象経費とします。

(7) 支援対象者が育児休業や介護休業で休職中の場合は、対象になるのか。

答 企業が支援対象者を支援し、実際に奨学金を返還していることが確認できる場合は、対象となります。

(8) 補助対象期間中、支援対象従業員に滞納があった場合の取扱いはどうなるのか。

答 支援対象従業員が、補助金の交付年度に返済を怠り、滞納となった場合の取扱は次のとおりです。

- ① 滞納があった期間は、以下の場合を除き補助対象経費として算定しない。
- ② 当該年度に奨学金の返還にかかる滞納があったが、当該年度中に滞納額を補填した場合、かつ、企業が奨学金返還支援のための手当等を当該年度中に支給していれば補助対象経費として算定する。

### 3. その他

(1) 最長10年間の起算日は支援対象従業員の入社日か。

答 認定日の属する年度の翌々年度の4月1日が起算日となります。

(2) 当該制度を既に取り入れている場合、交付申請前に実施した支給は対象経費となるのか。

答 交付決定日の属する月以降に実施した支給から補助対象とします。

(3) 従業員への給与（奨学金手当含む）が翌月払いの場合、3月分給与を新年度の4月に支払う場合、どちらの年度の実績となるか。

答 会社が従業員に給与（奨学金手当含む）を支払った月の属する年度に算入します。そのため、質問の場合は、新年度の実績に算入されます。

(4) 支援対象従業員が奨学金返還支援制度により受給する手当は、課税対象になるのか。

答 「学資に充てるため給付される金品」は所得税法上、非課税とされますが、「奨学

金返還手当」の給付は、企業により支給内容や方法、返済状況の確認内容が異なるため課税・非課税の判断を一律に行うことはできません。所轄税務署に直接お問い合わせください。

**(5) 支援対象者が奨学金返還支援制度により受給する手当は、社会保険料及び労働保険料の算定に含まれるのか。**

答 詳しくは、以下の窓口にお問い合わせください。

○健康保険料・厚生年金保険料

⇒ 日本年金機構 奈良年金事務所 厚生年金適用調査課  
0742-35-1371

○雇用保険料

⇒ 奈良労働局 労働保険徴収室  
0742-32-0203

**(6) 従業員によって対応したいため、代理返還型と手当等支給型のどちらも取り入れたいが、可能か。**

答 返還支援の方法は補助対象候補者で決めていただくこととなっています。社内規定等により返還支援方法が分かるように明文化してください。なお、代理返還については、奨学金貸与団体（日本学生支援機構）への相談も必要です。

**(7) 代理返還による従業員への奨学金返還支援制度を取り入れた場合、どのようなメリットがあるのか。**

答 従業員のメリットとしては支援を受けた額の所得税が非課税となり得ること、支援を受けた額は原則として標準報酬月額算定の基礎となる報酬に含まれないことがあります。

また、企業のメリットとしては、損金算入が可能となります。また、賃上げ促進税制の対象となる可能性があります。所得税に関することは国税庁や税務署等へ、代理返還制度については日本学生支援機構へご確認ください。

**(8) 支援対象従業員の入社予定日が第9条第1項に規定する知事が別に定める日を超える場合はどのように記載すればよいか。**

答 支援対象従業員欄を「未到来」として記入のうえ、第9条第1項に規定する支援計画書（・変更届）（第5号様式）を提出してください。

なお、この場合において、支援対象従業員が入社した日から30日以内に同条項に規定する書類及び同条第2項に規定する支援計画書（・変更届）（第4号様式）を提出するものとする。

(9) 支援計画書は、認定年度ごとに作成し、提出しなければならないのか。

答 (10)を確認した上で、行を追加する形で1枚に集約してください。

(10) 支援計画書の「2 支援計画」において、行が不足する場合は追加してよいか。

また、異動に伴う支援対象従業員の行の削除や追加は認められるか。

答 本計画書提出時点において認定年度ごとの支援対象従業員の情報を記載するにあたり、行が不足する場合は適宜行を追加してください。

なお、支援対象従業員の数はいずれの年度においても5名が上限となります。前年度の提出時に記載している支援対象従業員については、変更や追加は認められません。

(退職等の場合は赤字見え消し)

(11) 有期雇用の社員を無期雇用に転換(例えば10月)する場合、支援計画書にその内容を記載すれば、無期雇用となった時点からの支援額を補助対象経費とすることができるか。

答 本制度は期間の定めのない雇用を条件(試用期間含む)として入社する方を対象としています。当初から期間の定めのない雇用を条件として採用していない場合は、無期雇用転換後の支援であっても交付対象従業員として認められません(補助対象経費とすることはできません)。

(12) 社内規程等で、奨学金返還支援手当の支給について、対象従業員が退職した場合は支給額の半額を返還する規程となっている場合も補助対象となるのか。

答 従業員が退職した場合に支給した額の一部又は全部について返還の義務を負わせるものは対象になりません。

(13) 第7条第2項の期間中に社内規定等に変更があった場合はどうするのか。

答 第7条第2項の期間中に社内規定等に変更があった場合は、速やかに知事に報告してください。

(14) 令和7年度までに認定を受けた分は、令和8年度以降の手続きはどうなるのか。

答 令和7年度までに認定を受けた分については、認定時の要綱に基づく手続きが必要であり、補助上限額等についても従前の例によります。

(15) 登録の有効期間中に認定申請を行う場合、募集の受付は優遇されるのか。

答 申請手続きは簡素化されるものの、優先して認定することはありません。通常の補助金と同じく、予算の上限に達し次第、認定企業の募集を終了します。

早めの手続きをお願いします。