

## 就労・奨学金返済一体型支援事業に関するQ&A

- Q1** 日本学生支援機構以外の奨学金返済を行っている従業員への返済負担軽減支援を行う場合でも、本事業の対象となるか。
- A1** 基本的に対象になります。ただし、京都府等が特定の分野における人材確保を目的に設けている奨学金については対象外です。（実施要領別記）
- Q2** 補助対象者となるために「みなし大企業」に該当しないことが求められていますが、どのような理由からですか。
- A2** この事業は、大企業と比して経営資源に限りのある中小企業等を対象としたものであり、資本的・人的に大企業に支配される「みなし大企業」はこの点、大企業と同視できることから補助対象とはしないこととしています。また、みなし大企業に資本的・人的に支配される企業等（大企業の孫企業等）についても同様に補助対象とはしないこととしています。
- Q3** 支援対象者の要件に、「正社員であり、企業就職後6年以内であること」とあるが、正社員以外で入社し、その後正社員に転換した者の場合はどう考えればよいか。
- A3** 企業就職後6年以内とあるのは、当該企業において、雇用期間の定めのない正社員となった日の属する月を1箇月目とし、7 2 箇月目となる月までの期間をいいます。この場合、正社員に転換した月の属する月を1 箇月目と考え、以降7 2 箇月目となる月までが支援対象となります。なお、前職において、京都府による本制度の支援を受けていた場合は、その期間を通算するものとします。
- Q4** 「正社員」であることが支援の要件となっているが、多様な就労形態がある中で、この「正社員」にはどのようなものが含まれるのか。
- A4** 通常の労働者と比べ、勤務地又は職務が限定されている労働者及び所定労働時間が短い労働者を含むものとします。
- Q5** 支援対象者の要件に、「貸与等された奨学金を返済中であること」とあるが、本人以外の者が返済していても問題ないか。
- A5** 本事業では、借りた奨学金を本人が返済している場合のみ、支援対象者としています。本人以外の方が返済している場合は、本人の名義に変更する手続きを行っていただき、本人名義での返済が始まる月から支援対象者となります。  
なお、本人に代わって会社等が奨学金貸与機関に送金する場合（たとえば、日本学生支援機構の「代理返還」）は支援の対象としています。
- Q6** 年度途中に、支援対象者の要件を満たす者が、中途採用や府内事業所への異動等により増えた場合や、退職や府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。
- A6** 事業計画書提出後に支援対象者の要件を満たす者が増えた場合は、支援対象者の追加が可能です。また、府外事業所への異動や退職があった場合は、それ以降の補助金の交付は認められませんが、当該事業所に勤務していた月までの支給額は対象としますので、速やかに中央会までご連絡下さい。基本的には、変更した事業計画書に必要書類を添えて、中央会へ提出していただくこととなりますが、支援対象者がなくなった事業所の場合は、事業の完了として実績報告書を提出していただきます。

- Q7** 年度の途中で奨学金の全額繰上返済を行った場合や、返済金額を変更した場合の補助額はどうか。
- A7** 全額繰上返済を行った場合は、全額繰上返済を行った月までを補助対象とします。また、支援対象者が返済金額を変更される場合、補助金申請額が増額又は減額となる可能性があります。  
どちらの場合も必要に応じて、変更後の事業計画書をご提出いただきますので、速やかに中央会までご連絡ください。（事業計画書を変更していても実際の手当の支給状況が就業規則、賃金規程等の内容と異なる場合、減額となる可能性があります。）  
なお、交付決定後及び手当支給後の補助金額の増額は、認められませんので、特にご注意ください。
- Q8** 事業主の親族は、支援対象者となるか。
- A8** 原則として、事業主と同居している親族である従業員は対象となりません。ただし、①事業主の指揮命令に従っていることが明確で、②勤務時間や賃金の支払い等が他の従業員と同様であることが確認できる場合は、この限りではありませんので、ご相談ください。  
なお、実質的に代表者の個人事業と同様と認められる法人等（法人の代表者と同居するすべての親族の出資比率の合計が全体の過半数を占める場合）の代表者の親族についても同様の扱いです。
- Q9** 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。
- A9** 次の要件を満たす場合、出向元企業の従業員（正社員）として対象となります。  
・支援対象者となる要件を満たすこと  
・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、出向先企業の府内事業所に勤務していること  
・奨学金返済支援に係る手当等が出向元企業から支給されていること  
なお、事業計画書の提出時に、出向元と出向先の両方の企業の「従業員名簿」「組織図」を提出してください。
- Q10** 派遣労働者は、支援対象者の要件を満たしていれば対象となるか。
- A10** 次の要件を満たす場合、派遣元企業の従業員（正社員）として対象となります。  
・支援対象者となる要件を満たすこと  
・派遣元企業の事業所（当該従業員の労務管理を担当する事業所）が府内にあること  
・派遣先企業の所在地にかかわらず、勤務場所が府内事業所であること  
・奨学金返済支援に係る手当等が派遣元企業から支給されていること
- Q11** 社団法人（一般・公益）について、「直接又は間接の構成員の3分の2以上が中小企業者であり…」であれば補助対象者となるとあるが、事業を営まない個人が構成員となっている場合はどのように考えれば良いのか。
- A11** 社団法人を構成する社員の状況から、実質的に大企業によって支配されているものではないと判断され、かつ、従業員の数が業種ごとに定める規模以下であれば補助対象とします。
- Q12** 手当として毎月支給する場合、事業実績報告書の提出はいつ行えばよいか。3月末日の手当支給等の場合は、4月になってからの実績報告でも良いのか。
- A12** 3月の手当支給後概ね2週間以内又は3月31日のいずれか早い日までに、事業実績報告書を提出していただくこととなりますので、手当の支給が月末の場合でも月末付での実績報告を提出していただくこととなります。
- Q13** 実績報告書の提出の際に、従業員が実際に奨学金を返済していることを証明する書類を添付する必要はあるのか。
- A13** 提出書類としては求めていませんが、必ず毎年、企業で奨学金返済の確認をお願いします。なお、立入検査等の際に、必要に応じ奨学金の返済を確認できる書類を確認させていただくことがありますので、書類を保管してください。

**Q14** 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申請ができる

A14 常時10人未満の労働者を使用している事業場は、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をしていただけます。ただし、奨学金返済負担軽減支援制度を設けていることがわかる社内規程及び給与の支給条件が分かる書類（労働条件通知書等）の提出が必要となります。

**Q15** 支援対象者が奨学金返済負担軽減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。

A15 基本的には、社会保険料及び労働保険料の算定に含まれます。

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 ⇒ 年金事務所 厚生年金適用調査課

○雇用保険料 ⇒ 京都労働局 労働保険徴収課

**Q16** 支援対象者が奨学金返済負担軽減支援制度により受給する手当は、課税対象となるか。

A16 「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、「奨学金返済手当」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。

**Q17** 奨学金の年間返済額が確認できる書類とはどんな書類なのか。

A17 振替口座及び返済計画が記載されている書類を支援対象者よりお取り寄せください。

日本学生支援機構の奨学金の場合 ⇒ 「口座振替（リレー口座）加入通知」等

日本学生支援機構以外の奨学金の場合は、中央会へお問い合わせください。

**Q18** 実施要領別表第1（第3条関係）における「常時使用する従業員」とは何を指しているか。

A18 常時使用する従業員とは、従業員のうち次に掲げる者を除いた者のことです。

① 日雇い入れられる者

（1箇月を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く。）

② 2箇月以内の期間を定めて使用される者

（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く。）

③ 季節的業務に4箇月以内の期間を定めて使用される者

（所定の期間を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く。）

④ 試用期間中の者（14日を超えて引き続き使用されるに至った場合を除く。）

なお、会社役員及び個人事業主は、「常時使用する従業員」ではありません。