

## 奨学金返還支援制度に関する内部規定について(注意事項)

「福岡県奨学金返還助成による中小企業人材確保支援事業補助金交付要綱」（以下、「要綱」という。）第8条第3号において、補助金の交付申請時には「支援制度に係る内部規定等の写し」を提出していただくこととなっています。

本資料は、福岡県奨学金返還助成による中小企業人材確保支援事業（以下、「補助制度」という。）を利用される際の、支援制度に係る内部規定等で明文化が必要な項目等、注意事項を示していますので、これから内部規定を整備される際の御参考としてください。

なお、すでに内部規定を設けている場合も、補助制度への申請を御検討されている方は、下記の内容が内部規定に記載されているかを御確認ください。

### 1 支援制度の対象となる奨学金

- ・補助制度の対象となる奨学金は、下記のア又はイに該当するものとしております（要綱第2条第3号）。
- ・ただし、企業が内部規定で支援制度の対象となる奨学金の種類を制限する（例えば（独）日本学生支援機構の実施する奨学金のみを対象とするなど）、または補助制度対象外の奨学金も支援制度の対象とすることを妨げるものではありません。
- ・また、奨学金は「本人の名義で借り受けた」ものとしています（要綱第5条第2号）。従いまして、例えば、子の奨学金を親族等が保証人として返還しているケースは、補助制度の対象外となります。
- ・対象従業員が返還している奨学金が、補助制度の対象となるかの確認が必要な場合は、県の担当課（福岡県商工部中小企業経営支援課）まで御相談ください。

[補助制度の対象となる奨学金]

- ア 独立行政法人日本学生支援機構（以下「機構」という。）が貸与する奨学金
- イ 地方公共団体、大学、民間企業、その他の団体や法人等が貸与する奨学金

### 2 支援制度の対象者(対象従業員)

- ・補助制度の対象となるのは「正社員」（期間の定めのない雇用契約を企業と直接契約している従業員）のみです（要綱第5条第1号）。
- ・ただし、企業がパート、アルバイト等、正社員以外の従業員への支援を妨げるものではありません。

### 3 書類の提出

- ・対象従業員の要件として「奨学金を返還中、または返還開始予定であること」（要綱第5条第2号）としており、補助金の交付申請時は「対象従業員の返還額等が分かる書類（返還明細書等）の写し」（第8条第6号）を提出していただくこととしています。また、実績報告においても奨学金返還額が確認できる書類を提出していただく必要があります。

- ・これらの書類は、奨学金貸与機関から紙での交付ではなく、インターネットを経由した電子データでの交付又は閲覧となっている場合、その画面の写しを提出いただく方法で差支えありません。
- ・内部規定においても、対象従業員から書類を徴する等により、定期的に返還事実を確認することが望ましいと考えます。

#### 4 対象従業員への支援方法

- ・補助制度において、補助金の対象となる経費は「対象従業員へ支払う手当等の額」と「奨学金の債権者への代理返還額」（要綱第6条第1項）としております。
- ・内部規定等において、手当等支給（賃金などに上乗せして従業員へ支給する方法）や代理返還（企業が奨学金貸与機関へ従業員に代わって直接送金する方法）など、企業から対象従業員への支援方法を定めておく必要があります。
- ・支援方法は1つに限定する必要はありません。内部規定等において手当等支給と代理返還を選択可能としておき、対象従業員のニーズに応じて支援方法を決定する運用も可能です。
- ・ただし、代理返還は一部の奨学金貸与機関のみが対応しています。代理返還の可否については、各奨学金貸与機関へ御確認ください（県では回答できません）。

#### 5 支給時期、回数、支給額、支給期間

- ・補助制度において、支援の支給時期、回数、支給額、支給期間に関する要件はありませんが、内部規定では、これらを明文化しておく必要があります。
- ・また、休業や休職（病休、産休、育休など）期間中の取扱いについても、規定に定めておく必要があります。
- ・補助制度での補助額の確定方法については、要綱第6条第2項別表に定めてありますので、参考にしてください。

#### 6 その他の注意事項

- ・内部規定において、「対象従業員が退職した場合、当該従業員に対して支払われた奨学金返還支援に関する手当等及び代理返還額の全部又は一部の返還させる」といった、退職者への返還義務を負わせる内容の規定がある場合、補助制度の対象外となります（要綱第2条第4号）。
- ・奨学金返還支援に関する手当について、労働基準法施行規則第21条に該当する場合を除き、手当支給額は時間外、休日及び深夜の割増賃金の算定基礎に含まれますのでご注意ください（詳細につきましては、事業所を所管する労働基準監督署にご確認下さい）。