

事例研究



新卒者の採用に効果大！

奨学金返済支援制度

多くの企業が人材の確保に苦心するなか、新入社員の新奨学金返済を支援する制度により、特に採用面で効果を実感している企業の取組みを紹介する。

日本学生支援機構の「令和4年度学生生活調査」によると、大学生のおよそ2人に1人は奨学金制度を利用している。

また、労働者福祉中央協議会の調査によると、1人あたりの借入総額の平均は300万円を超えるという。

奨学金の返済は、特に給与額の低い新入社員にとって大きな経済的負担となる。

こうしたなかで、キングラン株式会社は有用な人材の登用と育成をはかるために、2018年より「奨学金返済支援制度」を導入。特に応募者数の増加という点で効

果を実感しているという。

奨学金返済支援制度の概要

制度の概要は、以下の条件を満たす新入社員に対して、会社が返済金額の一部を給与に上乗せして支給するというものだ。

- 会社对新卒者並びに第二新卒者（新卒で他社に入社後、1〜3年以内に退職した者）として定期採用された者
 - 修学時に奨学金を受給し、返済の必要がある者
 - 書類審査により承認を受けた者
- 支援金額は、毎月最大2万円、

キングラン株式会社

所在地●東京都千代田区

業種●専門商社(BtoB)

従業員●65名

(キングラングループ全体では2,983名)

最長で3年間支給され、総額は1人72万円が上限となる。

支給は入社6か月後から開始し、給与に上乗せされるかたちで支払われる。

なお、返済支援金は所得税の課税対象となり、その分は社員の負担となる。

キングラン株式会社では毎年25名程の新卒・第二新卒者を採用しており、制度開始後の利用状況は、2022年は8名、2023年は8名、2024年は11名で、制度運用にかかる費用は年間平均で480万円程とのこと。

また、対象社員の休職・退職に

関しては、

休職時……期間中の支給はなし、期間の繰下げはなし

退職時……退職日の属する月の月末までは支給

となっており、3年間の期間満了前に退職した場合でも、支援金の返還義務はない。

制度運用によるメリット

奨学金返済支援制度の導入による企業側と社員側双方のメリットについて、統括管理本部・人事部長 人財開発グループの日向秀光氏と平井由夏氏に尋ねた。

「社員側のメリットとしては、やはり経済的な負担が軽減されることです。利用している社員からも、毎月2万円の支給はありがたい、この制度が入社の決め手となった、といった声を聞いています。企業側としては、採用面における若手人材へのアプローチ、応募者数の増加という点で効果を実感しています」（日向氏）

特に新卒採用における効果という点では、同業他社との明確な差別化になるほか、大学のキャリアセンターの採用担当者からの評判もよく、応募者数の増加に寄与しているという。

■奨学金返済支援制度の概要

支援内容	受給条件	休職・退職時の取扱い
<ul style="list-style-type: none"> ●毎月最大2万円 ●最長で3年間支給 ●総額72万円（1人あたり） ●入社6か月後から支給開始 	<ul style="list-style-type: none"> ●新卒者並びに第二新卒者（新卒で他社に入社後、1～3年以内に退職した者）として定期採用された者 ●修学時に奨学金を受給し、返済の必要がある者 ●書類審査により承認を受けた者 	休職時 <ul style="list-style-type: none"> ●期間中の支給はなし ●期間の繰下げはなし 退職時 <ul style="list-style-type: none"> ●退職日の属する月の月末までは支給 ●3年間の期間満了前に退職した場合でも支援金の返還義務はなし

近年の企業の採用活動では、「オワハラ」（内定を出した学生に就職活動の終了を強要する行為）や、「オヤカク」（内定を出した学生の親に同意の確認を取る行為）といった言葉がよく聞かされるようになった。

それだけでなく多くの中小企業にとって、学生の内定承諾は高いハード

ルになっている。そうしたなかで、奨学金返済支援制度は、学生の内定承諾時の最後の一押しとしても一役買っているとのことだ。

このように導入以降、新入社員から評価され、企業側にとっても採用面等でメリットがある奨学金返済支援制度だが、最初から完璧な制度設計ができていたわけではないという。

「この制度を実施したそもそものきっかけは、当時開催していた社内の意見公募イベントでした。社員からさまざまなアイデアや提案を募集し、採用されれば実施していくというものです。このときに上がってきた提案の1つに、奨学金返済支援制度がありました。社長の『社員は家族同然』という考えのもと、その意見がすぐさま採用されたことが制度開始のきっかけです」（平井氏）

その後、スピード感をもって約1～2か月で運用を開始。ただし、制度開始時と現在では担当部署が異なることもあり、改めて制度を見直してみると、現状の制度をより充実させていく観点から課題や改善の余地はあり、現在も議論の最中だという。

特に、制度上のネックとして挙

げられるのが、税額控除の適用の有無だ。

一般的な奨学金返済支援制度としては、本事例のように給与として一定額を社員に支給する場合と、企業が日本学生支援機構に返還残額を直接送金（代理返還）する場合とがある。

後者の場合、社員にとっては通常の給与と返還額が区分されることで、返還額に係る所得税は非課税となり得る。

また、企業としては返還額を給与として損金算入できるほか、

右から同社人事部人財開発グループ長・日向秀光氏、同グループ・平井由夏氏



「賃上げ促進税制」の対象になり得る。さらに原則として、返還金は標準報酬月額額の算定のもととなる報酬に含まれない。

一方、返還支援額を社員に給与として支給する場合、税額控除は適用されない。通常の給与に返済支援金を上乗せする場合、その支援金を実際に奨学金の返済に充てられるかについて疑義があり、厳密に「学資に充てられた」とみなせず、所得税を非課税とするのは難しい。

そのため、同社においても返済支援の方式については、社内の経理部や財務部とも連携しつつ見直しを検討しているとのこと。

そのほか、奨学金制度自体が多様化しており、金額・期間・返済方式なども様々であることから、社員が返済支援制度を申請する際の申請書のフォーマットや記入方法等の整備も進めているという。

＊ ＊ ＊

多くの企業にとって、人材の確保は頭を抱える問題だ。

奨学金返済支援制度は、設計や運用面では考慮すべき点はあるものの、社員側と企業側の双方にとってメリットの大きい施策といえそう。