

# 大学生に対する公的支援と税制

EBRI<sup>1</sup> Fellow 藤原清明

## 要 旨

アメリカの大学生一人当りに必要となるコストは、年間約 2 万ドルとなっており、大別すれば、大学による一般補助、奨学金、学資ローン、労働報酬、親の支払い等で賄っている。中でも、公立大学における一般補助の割合の大きさが特徴的である。他方、私立大学では、奨学金や親による支払の割合が高くなっている。

連邦政府、州政府が用意している金銭面での教育支援制度には、奨学金、職業紹介、融資制度、税制優遇措置など、様々なメニューが用意されている。

また、企業の従業員教育に対する支援制度も、奨学金、教育支援プログラム、業務関連教育プログラムなどがあり、それぞれ税制措置が設けられている。

アメリカでは、「生涯教育を支援することこそ活力の源泉」という考え方が貫徹されており、それにしがって、公的支援、税制措置が用意されている。日本の企業でも、個人のインセンティブを如何に引き出し、効率的に経営に活用することが、人事政策の重要な課題となっており、再度、こうした従業員に対する高等教育支援のあり方を見直すべき時期に来ているものとする。

## 目 次

1	年間コスト	P. 2
2	奨学金 (Grants)	P. 4
3	職業紹介	P. 4
4	融資制度	P. 5
5	税制	P. 7
6	企業による支援制度と税制措置	P. 9
7	まとめ	P. 11

---

<sup>1</sup> Employee Benefit Research Institute (<http://www.ebri.org/>)

## 1 年間コスト

アメリカの大学に通うためには、一体のどれほどの費用がかかるのか。もちろん、超有名私立大学もあれば、州政府が全面的に資金援助を行っている Community Collage もあり、一概に括ることは難しい。しかし、アメリカでよく行われている手法、つまり、私立と公立、2年制と4年制を分けることで、ある程度の姿は見えてくる。

### (1)大学生一人当りのコスト

Congressional Budget Office (CBO)が最近公表した調査資料<sup>2</sup>では、大学生一人当りに必要となるコストを、大学の運営自体に必要なコストに加え、部屋代、食費、本代、交通費等の生活費も含めたコストと定義している。その定義に従って計算した平均コストは、年間約2万ドルとなっている。そのコストの内訳と大学種類別のコストは、次の通りとなっている。

図表1 大学種類別 大学生一人当たりコスト（ドル、1999-2000年度）

	全大学	公立2年制	公立4年制	私立4年制
大学の学生一人当たり支出	<b>12,399</b>	<b>7,760</b>	<b>11,917</b>	<b>18,818</b>
うち授業料	6,052	1,543	3,495	15,499
生活費	<b>7,599</b>	<b>6,869</b>	<b>7,784</b>	<b>8,209</b>
うち部屋・食事代	6,839	6,182	7,005	7,388
図書、交通費等	760	687	778	821
大学生一人当たりコスト	<b>19,998</b>	<b>14,629</b>	<b>19,701</b>	<b>27,027</b>

資料：CBO「Private and Public Contributions to Financing College Education」

### (2)就学コストの財源

この約2万ドルかかるコストは、どのような財源で賄われているのだろうか。次の表は、主な財源とその割合を示したものである。

<sup>2</sup> “Private and Public Contributions to Financing College Education” CBO, Jan. 2004

図表2 大学生一人当たりコストの財源(1999-2000年度)

	全大学		公立2年制		公立4年制		私立4年制	
	金額(ドル)	割合(%)	金額(ドル)	割合(%)	金額(ドル)	割合(%)	金額(ドル)	割合(%)
大学生一人当たりコスト	19,998	100.0	14,629	100.0	19,701	100.0	27,027	100.0
大学による一般補助	6,347	31.7	6,217	42.5	8,422	42.7	3,319	12.3
奨学金	3,137	15.7	1,202	8.2	2,097	10.6	7,104	26.3
学資ローン	1,445	7.2	417	2.9	1,449	7.4	2,696	10.0
労働報酬	2,818	14.1	2,158	14.8	3,312	16.8	2,870	10.6
親による支払い	6,251	31.3	4,636	31.7	4,421	22.4	11,039	40.8

資料：CBO「Private and Public Contributions to Financing College Education」

「大学による一般補助」とは、「大学の学生一人当たり支出」から「授業料」を引いたものと定義されている。つまり、実際には、授業料以上に経費はかかっているが、授業料を上回って大学が支出している分は、大学からの補助とみている。

また、「奨学金」とは、「Grants」のことであり、返済義務や利子につかない、渡し切りの支援金のことを指す。「労働報酬」とは、在学時期に働いたり、夏季にインターンで働いたりして得た報酬である。

図表2を見ると、まず特徴として指摘できるのが、公立大学における一般補助の割合の大きさである。これは、コミュニティ・カレッジに象徴されるように、主に州政府、地方自治体からの財政支出が公立大学の財政を支えている<sup>3</sup>ことの現われでもある。

他方、私立大学では、奨学金や親による支払の割合が高くなっている。私立大学に入学するためには、奨学金の獲得と親の財力がかなりの程度で必要になっていると見られる。

以下、連邦政府、州政府が用意している金銭面での教育支援制度について、詳しくみていくこととする。

<sup>3</sup> 拙稿「アメリカ企業の教育ベネフィット」(2002年11月19日)参照。  
(<http://uslabormarket.web.infoseek.co.jp/essays/021119%20education%20benefits.pdf>)

## 2 奨学金 (Grants)

ここで言う奨学金とは、返済義務のない金銭贈与である。

### (1) Pell Grants

連邦政府（教育省）が運営している奨学金。適格な支出に使用されている限り、非課税扱い。

支給対象者：大学生（学士の資格のない者）

支給額：最高額は\$4,050(2003-2004)。親の支払い見込み額（EFC）<sup>4</sup>、通学に必要な金額（COA）<sup>5</sup>、全日制かパートタイムか、通年で就学するかどうか、などの様々な要素により決定される。

支給方法：学校に開設された個人口座への振り込み、学生本人宛小切手（組み合わせも可）等による。

### (2) Federal Supplemental Educational Opportunity Grants (FSEOGs)

連邦の制度ではあるが、直接的には個別大学が運営している奨学金。非課税。

支給対象者：特に援助を必要としている(EFCが低い)大学生。Pell Grantを受け取っている学生が優先される。Pell Grantは受給資格のある大学生には一定の計算方法に拠る奨学金を必ず全額を支給するのに対して、FSEOGsは、各大学への割当額や独自の算定方法によって、支給額が異なる。

支給額：\$100～\$4,000。算定方法は大学により異なる。

支給方法：学校に開設された個人口座への振り込み、学生本人宛小切手（組み合わせも可）等による。

## 3 職業紹介 (Federal Work-Study)

就学・通学費用に関して援助が必要な大学生、大学院生を対象に職業紹介を行い、稼得を支援する制度である。

支給額：連邦最低賃金（時間給あたり）が最低保証となっている。職種によっては、それを上回る賃金が支払われる。

支給方法：大学生の場合は時間給、大学院生の場合は、時間給または週給。大学から直接学生本人に支給するのが基本だが、学生側からの要請により、銀行口座への振り込み、授業料への充当などが可能。

紹介先：学内の職務もあれば学外の職務もある。学外の場合、基本的には民間非営利団体、

---

<sup>4</sup> Expected Family Contribution (EFC)。EFCの算出方式は、”The EFC Formula”による。  
(<http://studentaid.ed.gov/PORTALSWebApp/students/english/publications.jsp>)

<sup>5</sup> Cost of Attendance (COA)。就学及び通学に必要な費用の年間総額。授業料、家賃、食費、教材費、文具、交通費等。

公的機関であり、職務内容は公益に資するものに限る。大学によっては、民間営利企業を紹介していることもあるが、その場合には、勤務内容が修学内容に関連したものでなければならない。

勤務時間の制限：勤務時間には一定の上限が定められている。紹介時に、修学スケジュールを考慮しながら学校側が決める。

## 4 融資制度

### (1) Federal Perkins Loan (FPL)

低利（5%）の学資ローンで、直接的には大学が貸手となる。従って、返済相手は大学となる。なお、融資に必要な資金は、連邦政府と大学の拠出に拠る。

融資対象者：学費の援助を必要とする大学生、大学院生。

融資最高額：大学生の場合は、年間\$4,000、4年間総額で\$20,000。大学院生の場合は、年間\$6,000。大学生・大学院生時代を通じて、総額\$60,000。

手数料負担：なし。

返済期間等：基本的には、卒業後9ヶ月後から返済開始。最長10年間で返済。

返済時の税制優遇措置<sup>6</sup>：利子控除限度額が年間\$2,500<sup>7</sup>。

### (2) 連邦政府が関与する学資ローン

連邦政府（教育省）が関与する学資ローンは、貸し手による分類と、借り手による分類がある。貸し手による分類では、

i Federal Family Education Loan (FFEL)

ii William D. Ford Federal Direct Loan (Direct Loan)

に分けられる。FFELの場合は銀行等の金融機関が貸し手となり、Direct Loanの場合は教育省が貸し手となる。両者を同時に利用することはできない。

また、借り手による分類では、

a Stafford Loans（学生本人が借り手）

b PLUS Loans（親が借り手）

に分けられる。

---

<sup>6</sup> 大学生以上の学資ローン、企業による支援制度に関する税制措置全般は、IRSの”Tax Benefits for Education (Publication 970)”に詳しい。<http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/p970.pdf>

<sup>7</sup> 後述「5 税制 (11) 学資ローン利子控除」を参照。

		借り手	
		Stafford Loans (学生本人)	PLUS Loans (親)
貸 し 手	FFEL (民間金融機関)		
	Direct Loan (連邦教育省)		

### ① Stafford Loans

学生が借り手となる Stafford Loans には、利子補給があるローンと利子補給がないローンがある。利子補給の有無は経済的援助の必要性<sup>8</sup>によって判断される。利子補給が行われる場合には、返済が開始されるまでの期間（通常は卒業後）の利子については、連邦政府から補給される。

また、融資限度額は、次の通り（括弧内は、利子補給のあるローンの限度額）。

	扶養家族・大学生	非扶養家族・大学生	大学院生
1年生	\$2,625	\$6,625(利子補給分\$2,625)	\$18,500(利子補給分\$8,500)
2年生	\$3,500	\$7,500(利子補給分\$3,500)	
3、4年生	\$5,500	\$10,500(利子補給分\$5,500)	
総額の上限	\$23,000	\$46,000(利子補給分\$23,000)	\$138,500(利子補給分\$65,500)

利子補給が行われない場合の利率は、上限が 8.25%と定められており、2004 年 6 月 30 日時点では、3.42%であった。

### ② PLUS Loans

学生の親が借り手となる PLUS Loans では、学生が扶養家族であり、かつ大学生でなければならない。また、借り手となる親のクレジット履歴に問題があってはいけない。

融資限度額は、「COA (Cost of Attendance) - その他の支援プランの受取額」となっている。利率は、9%を超えることはできないとなっているが、2004 年 6 月 30 日時点では、4.22%であった。

<sup>8</sup> Financial Need (経済的援助の必要性) = COA (Cost of Attendance) - EFC (Expected Family Contribution)。脚注 4, 5 参照。

## 5 税制

大学教育に関しては、種々の税制措置が用意されている<sup>9</sup>。

### (1) 奨学金等

前述の Pell Grants や、後述の企業による奨学金のところで記述している通り、これら奨学金等については、適格な支出に充てられている限り、非課税扱いとなる。

### (2) 教育貯蓄口座 (Coverdell Education Savings Account)

教育等の費用に充当することを目的とする信託口座であり、受益者は口座創設時点で 18 歳未満でなければならない。年間拠出限度額は 2,000 ドルで、拠出者の調整後総所得<sup>10</sup>が 95,000 ドル (単独申告) 以上になるとこの限度額は漸減し、11 万ドル以上になると限度額は 0 となる<sup>11</sup>。つまり、調整後総所得 11 万ドル以上の者は、ESA に拠出することはできない。

### (3) 州政府・教育機関の支援プログラム

州政府や教育機関が設立した支援プログラムに基づく給付は、適格な教育支出に充てられている限り、非課税となる。

### (4) 教育貯蓄国債プログラム (Education Savings Bond)

貯蓄国債の利子所得は、通常、課税となるが、国債保有者またはその配偶者、子弟の適格な教育支出に充てられた場合には、非課税とすることができる。ただし、所得制限があり、調整後総所得 74,850 ドル<sup>12</sup>未満でなければならない。

### (5) 企業の教育支援プログラム

後述「6 企業による支援制度税制措置 (2)教育支援プログラム」を参照。

### (6) 返済免除された学資ローン

返済免除の規定がある学資ローンの場合、返済免除となった金額について非課税とすることができる。返済免除規定の例としては、一定期間就職した場合、特定の職業に就いた場合等がある。また、学資融資者も一定の要件<sup>13</sup>を満たしている必要がある。

---

<sup>9</sup> 2004 年の税制措置の概要については、IRS の website に掲載されている。本項目は、同 site の要約であり、詳細については、同 site または Tax Benefits for Education (IRS) を参照していただきたい。

(<http://www.irs.gov/newsroom/article/0,,id=128874,00.html>)

<sup>10</sup> Modified Adjusted Gross Income (MAGI)。通常の場合には、納税申告書の Adjusted Gross Income (Form 1040 の Line36) と同じである。( <http://www.irs.gov/pub/irs-pdf/f1040.pdf> )

<sup>11</sup> 夫婦合算申告の場合には、19 万ドル以上になると漸減が始まり、22 万ドル以上は拠出できない。

<sup>12</sup> 夫婦合算申告の場合には、119,750 ドル

<sup>13</sup> 政府、公的機関、教育機関等

## (7) Hope Credit (税額控除)

納税者本人、配偶者、子弟等が、大学以上の教育機関に2年間在籍した後の2年間、一人当たり1500ドルの税額控除(所得により減額あり)を受けることができる。つまり、学士資格を目的とした在籍でなければならない。ただし、次に述べる生涯学習税額控除との併用はできない。また、所得制限があり、調整後総所得(MAGI)52,000ドル<sup>14</sup>未満でなければ税額控除できない。

## (8) 生涯学習税額控除

納税者本人、配偶者、子弟等が、高等教育機関に在籍している場合、納税申告所1通当たり最大2,000ドルの税額控除を受けることができる。この場合、学士資格取得は要件とならないため、例えば、コミュニティ・カレッジなどの短期大学在籍の場合も可能となる。上記Hope Creditとの併用はできないものの、年数制限はなく、「生涯学習」支援の名に相応しい税制優遇措置となっている。また、Hope Creditと同様、所得制限があり、調整後総所得(MAGI)52,000ドル<sup>15</sup>未満でなければ税額控除できない。

## (9) 学費所得控除

上述の税額控除を利用しておらず、また学費について他の優遇税制を適用していない場合、納税者本人、配偶者、子弟等の学費について所得控除できる。納税者の所得に応じて上限額が決まっている。MAGIが65,000<sup>16</sup>ドル以下の場合には上限額が4,000ドル、MAGIが65,000ドル超80,000<sup>17</sup>ドル以下の場合には2,000ドルである。

## (10)業務関連教育プログラム

後述「6 企業による支援制度税制措置 (3) 業務関連教育プログラム」を参照。

## (11)学資ローン利子控除

適格学資ローンの利子について、最大2,500ドルの所得控除ができる。この上限額は、納税申告者のMAGIが50,000<sup>18</sup>ドル以上は減額され、65,000<sup>19</sup>ドルでゼロとなる。

## (12)IRA 早期引出に関する超過課税の免除

個人退職勘定 (Individual Retirement Account) は、個人が退職所得を確保するために資産を積み立てることができるプランであり、日本の確定拠出年金の個人型に相当するものである。

---

<sup>14</sup> 夫婦合算申告の場合には、105,000ドル

<sup>15</sup> 夫婦合算申告の場合には、105,000ドル

<sup>16</sup> 夫婦合算申告の場合には、130,000ドル

<sup>17</sup> 夫婦合算申告の場合には、160,000ドル

<sup>18</sup> 夫婦合算申告の場合には、100,000ドル

<sup>19</sup> 夫婦合算申告の場合には、130,000ドル

また、企業を退職した場合、企業年金の受給分、401(k)プランの積立金を無税で引き継ぐことができる。

通常、59.5歳より以前に引き出すと、通常の所得税に加えて、10%の超過課税(Excise Tax)が課される。しかし、適格な教育支出に使用した場合には、この10%超過課税が課されないという優遇措置がある。

## 6 企業による支援制度と税制措置

高等教育を受けようとする学生にとって、連邦・州政府などの補助金、税制措置などの支援策のほかに、企業による財政的支援は、無視しがたい規模となっている。また、企業にとっても、優秀かつやる気のある従業員を確保するために、積極的に従業員の教育を支援するプログラムを用意しているのが実情である<sup>20</sup>。

ここでは、企業による支援の具体的プログラムを紹介するとともに、それらを支援する税制措置についてまとめることとする。

企業が従業員に提供する教育支援制度には、奨学金制度、教育支援プログラム、仕事に関連した教育プログラムなどが挙げられる。また、それぞれについて、所得税の優遇措置が講じられている。以下、それぞれの制度の概要と、税制措置について、説明する。

### (1)奨学金制度<sup>21</sup>

アメリカの企業では、従業員だけでなく、従業員の家族、地域住民を対象とした奨学金など、様々な奨学金制度を用意している。このような奨学金として提供された金銭は、受け取った者の所得としてカウントされない、つまり所得税は免税となる。ただし、所得税免税となるためには、次の2つの条件をクリアする必要がある。

①適格教育機関<sup>22</sup>の学位を取得することを目的とする。

②奨学金の使用目的は、入学金、授業料、書籍代、器材代等教育機関で必要とされるものである<sup>23</sup>。

### (2)教育支援プログラム<sup>24</sup>

企業が用意する教育支援プログラムから支給される金額のうち、次の条件を満たすものについては、年間\$5,250を上限に、受給者の総所得に含めない(免税にする)ことができる。

① プログラム自体が文書化されていなければならない。

<sup>20</sup> 拙稿「アメリカ企業の教育ベネフィット」(2002/11/19)参照。

(<http://uslabormarket.web.infoseek.co.jp/essays/021119%20education%20benefits.pdf>)

<sup>21</sup> § 117 (<http://www.fourmilab.ch/ustax/www/t26-A-1-B-III-117.html>)

<sup>22</sup> § 170(b)(1)(A)(ii) ([http://www.fourmilab.ch/ustax/www/t26-A-1-B-VI-170.html#\(b\)\(1\)\(A\)\(ii\)](http://www.fourmilab.ch/ustax/www/t26-A-1-B-VI-170.html#(b)(1)(A)(ii)))

<sup>23</sup> § 117(b)(2) (<http://www.fourmilab.ch/ustax/www/t26-A-1-B-III-117.html>)

<sup>24</sup> § 127 (<http://www.fourmilab.ch/ustax/www/t26-A-1-B-III-127.html>)

- ② 支給対象者は、雇用関係に基づくものでなければならない。ただし、要件は企業側で規定することができる。
- ③ 5%以上の持分を所有する株主への支給額合計が、プログラム支給総額の5%以内。
- ④ 他の報酬との選択制は認められない。
- ⑤ 受給資格のある従業員には、プログラムの内容及び期間を告知しなければならない。

この教育支援プログラムに関する税制は、2002年以降、恒久措置となっているものの、上記のような条件に加え、支出対象額に制限が設けられるなど、プログラム設計の柔軟性が低いため、管理に要するコスト、事務負担がかなりあるものと思われる。

### (3)業務関連教育プログラム

IRC § 132 では、総所得に含めないことができる福利厚生が列記<sup>25</sup>されており、そのうちの一つに、従業員個人が経費を支払った場合に償還される「業務に関連する福利厚生<sup>26</sup>」がある。ここに定義された福利厚生のうち、従業員が教育関連で支払った費用で、企業側から非課税で償還できるものの定義は、次のようになっている<sup>27</sup>。

- ①現在の従業員の職能を維持、向上させるための教育 または、
  - ②現在の雇用関係、給与水準等を維持するために必要となる技能の教育
- この業務関連教育プログラムによる免税には、次のようなメリットがある。
- i 当該プログラムの文書化、従業員への通知を必要としない。
  - ii 無差別条項を要しない。従って、特定の従業員、高給従業員に特定して支払うことも可能である<sup>28</sup>。
  - iii 上限額は規定されておらず、事実上限度額はないこととなる。
  - iv 従業員が教育を受けるために遠隔地に出向いた場合には、食費、交通費、宿泊費なども含めることができる<sup>29</sup>。

---

<sup>25</sup> § 132(a) (<http://www.fourmilab.ch/ustax/www/t26-A-1-B-III-132.html>)

<sup>26</sup> § 132(a)(3)、§ 132(d) (<http://www.fourmilab.ch/ustax/www/t26-A-1-B-III-132.html>)

<sup>27</sup> Code of Federal Regulations § 1.162-5 Expenses for education (a) (1)、(2) ([http://a257.g.akamaitech.net/7/257/2422/14mar20010800/edocket.access.gpo.gov/cfr\\_2002/aprqrtr/26cfr1.162-5.htm](http://a257.g.akamaitech.net/7/257/2422/14mar20010800/edocket.access.gpo.gov/cfr_2002/aprqrtr/26cfr1.162-5.htm))

<sup>28</sup> Code of Federal Regulations § 1.132-5(q) ([http://a257.g.akamaitech.net/7/257/2422/14mar20010800/edocket.access.gpo.gov/cfr\\_2002/aprqrtr/26cfr1.132-5.htm](http://a257.g.akamaitech.net/7/257/2422/14mar20010800/edocket.access.gpo.gov/cfr_2002/aprqrtr/26cfr1.132-5.htm))

<sup>29</sup> Code of Federal Regulations § 1.162-5(e) ([http://a257.g.akamaitech.net/7/257/2422/14mar20010800/edocket.access.gpo.gov/cfr\\_2002/aprqrtr/26cfr1.162-5.htm](http://a257.g.akamaitech.net/7/257/2422/14mar20010800/edocket.access.gpo.gov/cfr_2002/aprqrtr/26cfr1.162-5.htm))

#### (4)各プログラムのメリット、デメリット

以上のように、企業による支援制度を、税制面からメリット、デメリットを整理してみると次のようになる。

	(1)奨学金制度	(2)教育支援プログラム	(3)業務関連教育プログラム
無差別条項	必要	必要	不要
大学生要件	必要	不要	不要
業務との関連性	不要	不要	必要
文書化	必要	必要	不要
従業員への通知	必要	必要	不要
上限額	なし	あり	なし
交通費	含まず	含まず	含む

こうして見ると、「(3)業務関連教育プログラム」は、業務との関連性のみが求められており、その他の制約はきわめて少ない。それだけに、注意が必要となる部分もあるかもしれないが、企業側にとってみれば、使い勝手のよいプログラムと言えよう。

## 7 まとめ

以上見てきたように、アメリカでは、大学以上の高等教育機関に対する支援（州立大学、コミュニティ・カレッジ等）に加え、学生・親、従業員・企業に対する様々な公的支援措置（税制優遇を含む）が用意されている。そこに貫徹しているのは、「生涯教育を支援することこそ活力の源泉」という考え方である。

わが国でも、社会人教育を目指す教育機関が設立され、運営を開始しつつある。しかし、それが単なる大学運営のための方便、余剰となりつつある教職員対策となってしまうか、十分な検討が必要である。また、企業の教育支援プランも、一時に較べると、相当小さな規模になってしまっている。構造改革を余儀なくされた産業では、そうした対応が必要であったのかもしれないが、それでは長期にわたる有能な人材の確保は難しい。個人のインセンティブを如何に引き出し、効率的に経営に活用することが、人事政策の重要な課題となっており、再度、こうした従業員に対する高等教育支援のあり方を見直すべき時期に来ているものと考えらる。

以 上