



弁護士に学ぶ!

成長のための企業法務

アンビシャス総合法律事務所

弁護士 奥山 倫行

第67回 労務（社宅制度導入時の留意点）

Question

当社では、従業員に対する福利厚生の一環として、社宅制度を導入しようと検討しています。社宅制度の導入にあたり注意すべきポイントを教えてください。

Answer

企業が自社所有物件や賃借した物件を従業員に貸し出す制度が、社宅制度です。従業員が安心して働ける環境を整備し、従業員やその家族の健康や福祉の質を向上させる制度ですが、安易な導入は要注意です。社宅制度の導入にあたっての留意点をまとめたので、本稿の内容を参考にしてください。

1. 社宅制度の種類

社宅制度がない場合は、従業員は受領した給与の中から相場に応じた家賃を支払います。これに対し、社宅制度の場合には、従業員が負担する家賃は相場よりも低い金額に設定されることが多いため、従業員の家賃負担が軽くなります。社宅には以下の種類があります。

ア. 社有社宅

社有社宅は、企業の自社所有物件を従業員に貸し出す制度です。企業が自社所有物件の修繕費や固定資産税等を負担します。

イ. 借り上げ社宅

借り上げ社宅は、企業が家主から賃借した物件を従業員に貸し出す制度です。企業が賃料や家主に対して賃借人が支払うべき費用を負担します。

2. 社宅と類似の制度（住宅手当の支給）

社宅と同様に従業員に対する福利厚生の一環として行われる制度に、住宅手当の支給があります。従業員が自分で物件を借りて、家主に対して賃料を支払いますが、企業がその賃料の一部を負担することにし、従業員に対する手当として支給する制度です。この制度を導入する企業の多くは、「企業から★★キロメートル以内」「企業の最寄駅から★駅以内に限る」などの一定の条件を設けることが多いと思います。住宅手当は給与に上乘せして支払われるため、税金や社会保険料の支払いが増えるのがデメリットといわれます。

3. 社宅制度導入による企業のメリット

社宅制度の導入には、以下のようなメリットがあります。

ア. 企業イメージの向上

社宅制度の導入により、企業の従業員に対する福利厚生を充実させることができ、従業員の待遇改善に繋がります。また、それによって、企業イメージの向上にも繋がります。

イ. 求人へのプラス効果

適切に導入された社宅制度は、採用時に福利厚生としてアピールすることができます。そのため、求人面でのプラス効果が期待できます。特に、比較的賃金の低い若い従業員や、子育て世代の従業

員に喜ばれることが多いと思います。

ウ. 既存従業員の離職防止

社宅制度の導入により、既存従業員の離職防止効果も期待できます。福利厚生が充実している企業は、従業員やその家族に安心感を与えます。

エ. 企業の節税効果

適切に導入された社宅制度では、企業が支出するコストを企業の経費として計上できるため、一定の節税効果も期待できます。

4. 社宅制度の法律関係

社宅制度を導入するにあたり、社宅制度に関する企業と従業員との間の契約関係を意識する必要があります。1) 企業が一般の相場よりも低額の賃料を設定にする場合には企業と従業員との関係は純粋な賃貸借契約とは評価できず従業員としての地位に基づく特殊な契約関係にあると解されます。他方で、2) 企業が一般の相場と相違ない賃料を設定する場合には企業と従業員との関係は通常の賃貸借契約と解されます。

この違いは、社宅を巡る法律問題が生じた場合の結論に影響します。仮に、企業と従業員との間の社宅に関する契約関係が賃貸借契約であると解釈された場合には、借地借家法が適用されます。その結果、たとえば、企業から従業員に対して行われる賃貸借契約の更新拒絶や解約申入れが制限されることとなりますし（借地借家法28条）、それ以外の場合にも借地借家法に反する特約で賃借人に不利なものは無効となります（同法30条及び同法37条）。過去に担当した案件で、不祥事を起こした従業員を懲戒解雇にしたうえで社宅からの退去を申し入れたのですが、借地借家法を盾にして退去を拒まれて、その後の対応に苦慮した例がありますので、注意が必要です。

5. 社宅制度を導入する際の留意点

社宅制度を導入する際の留意点は、以下のとおりです。各留意点を検討したうえで制度設計をしてください。

ア. 規程を定めること

社宅制度を導入する際には、適用する条件や使用上のルールを社内規程に定めるようにしてください。具体的には、電気・ガス・水道等の水道光熱費や町内会費の費用負担をどうするか、従業員以外に入居できる入居者の範囲をどうするか、設備の故障や不具合が出たときの対応、原状回復する場合の範囲や費用負担者、従業員が転勤になった場合の利用のルール等を定めていきます。

イ. 社宅に関する契約書を締結すること

前述したとおり、社宅制度に関する契約関係は、従業員が世間並みの相場の賃料を負担している場合には賃貸借契約と解釈される場合が多いのですが、それ以外の契約内容や契約締結の趣旨といった諸事情も考慮したうえで総合的に判断されます（最判昭和29年11月16日民集8巻11号2047頁〔日本セメント社宅明渡請求事件〕）。企業と従業員との間で社宅に関する契約書を締結する際には、社宅制度を設けた趣旨や目的等を一つの条項として明示し、法律関係を明確にしておくことが有益です。

ウ. 税務上の観点から賃料の金額を設定すること

社宅の賃料をいくらに設定するかを検討する場合には、税務上の取り扱いも確認する必要があります。国税庁は、企業が従業員に対して社宅を貸与する場合、従業員から1か月あたり一定額の賃料（賃料相当額の50%以上）を受け取っていれば給与として課税されないとの指針を示していますので（国税庁タックスアンサーNo.2597「使用人に社宅や寮などを貸したとき」参照）、賃料相当額の50%以上の金額で設定するケースが多いかと思われます。それ以外の点も含めて、上記の指針を参照したうえで、具体的な賃料の金額を設定してください。

《著者略歴》

札幌市出身。札幌南高校、慶應義塾大学卒業。同大学大学院在学中に司法試験に合格し、2002年から国内大手渉外事務所のTMI総合法律事務所にて勤務。同事務所で企業法務、事業再生、M&A、知的財産関連業務等に従事した後、2007年にアンビシャス総合法律事務所を設立し、現在に至る。著書に「創業者・経営者のための30分で分かる出口戦略-事業承継・MBO・IPO・M&Aの備え方」（プレジデント社）「成功する！M&Aのゴールデンルール」（民事法研究会）「弁護士に学ぶ！契約書作成のゴールデンルール」（民事法研究会）ほか多数。