帝国タイムス
明治33年3月3日創業　THE TEIKOKU TIMES
旬刊 2024年（令和6年）5月15日（水曜日）　第13828号

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62回

労　務

（社宅制度導入時の留意点）

Q　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について教えてください。

A　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。

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。

①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。

②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。

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○○㎞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乗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。

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。

①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つながります。また、それによって、企業イメージの向上にもつながります。

②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。

③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。

④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。

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。

（2面に続く）

（1面から続く）

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になりますし（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。

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。

①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。

②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。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。

③税務上の観点を考慮して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カ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、賃料相当額の50％以上の金額で設定する場合が多いかと思います。それ以外の点も含めて、前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。

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。

札幌市中央区大通西11の4の22　第2大通藤井ビル8F、電話011-210-7501、FAX011-210-7502
https://ambitious.gr.jp