

## ⇨ 社宅の条件

**Q** : 当社ではこの度、福利厚生の充実のために、従業員社宅の導入を検討していますが、どのようなことに留意して、準備すればよいですか？

**A** : 借上社宅の場合は、契約名義を法人にするなど、次のような点に注意してください。

### 【解説】

会社が従業員のために社宅の制度を導入し、そのための費用を、福利厚生費とするためには、その社宅がその法人の自己所有であること、又は借上の場合は、契約名が法人名義であることが条件となっています。

しかし、借上社宅として法人との契約ができないことに合理的な理由がある場合に限り、その理由を契約書の中に明記することによって、社宅としての取り扱いを受けることができます。

これらの条件が整っていないと、会社が社宅のために支出した費用は、全額がその従業員に対する給与として取り扱われることとなりますので注意してください。

また、これらの条件が整っていても、賃貸料相当額の50%以上を従業員から徴収しない場合には、実際に従業員から徴収した家賃と通常の家賃との差額はその従業員に対する給与として取り扱われます。

なお、この場合の賃貸料相当額は、次の算式により計算します。(その年度の家屋の固定資産税課税標準額×0.2%) + (12円×その家屋の総床面積㎡÷3.3㎡) + (その年度の敷地の固定資産税課税標準額×0.22)

