

住宅手当 vs 社宅 メリット比較表

 Money Forward クラウド

※チェックリストに従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報はの資料等をご確認ください。

住宅手当

概要	従業員の家賃等を補助する現金支給。会社が独自に定める法定外福利厚生。
社会保険料	原則として給与（報酬）とみなされ、標準報酬月額算定基礎に含まれる。支給により従業員・会社双方の社会保険料（健康保険料、厚生年金保険料等）負担が増加する。厚生年金保険料率は18.3%で固定。協会けんぽの場合は健康保険料率は都道府県別、介護保険料率（40歳以上）は全国一律（2025年度は1.59%）で毎年見直される。
税金	所得税・住民税の課税対象となる。

社宅制度

概要	会社が物件を手配し、従業員に貸与する形態。従業員は会社に社宅使用料を支払う。
社会保険料	住宅手当（現金支給）がないため、その分標準報酬月額が低くなる可能性がある。結果として従業員・会社双方の社会保険料負担が軽減される場合がある。ただし、従業員負担額が著しく低い場合、現物給与として社会保険料算定基礎に含まれる可能性もある。
税金 (非課税要件)	従業員が「賃料相当額」の50%以上を社宅使用料として負担する場合、会社が負担する家賃差額分は従業員の給与として課税されない。
賃料相当額	実際の家賃ではなく、固定資産税課税標準額と床面積に基づき計算される。
計算式	$\text{① (建物の固定資産税課税標準額)} \times 0.2\% + \text{② } 12\text{円} \times (\text{床面積}(\text{m}^2) / 3.3\text{m}^2) + \text{③ (敷地の固定資産税課税標準額)} \times 0.22\%$

✔ ポイント

賃料相当額は市場家賃より大幅に低い場合が多く、従業員は市場家賃の50%未満の負担で非課税メリットを享受できる可能性がある。

⚠ 注意

会社は賃料相当額計算のため、物件の固定資産税情報を家主等から入手する必要がある。

住宅手当 vs 社宅制度 比較表

項目	住宅手当	社宅制度（賃料相当額50%以上負担時）
社会保険料への影響	標準報酬月額増加→保険料増	標準報酬月額抑制→保険料軽減可能性 ※
所得税・住民税	課税対象	非課税
従業員手取りへの影響	税・保険料負担増で効果減	税・保険料負担減で実質増
管理の手間	比較的容易	契約・計算等で複雑

※厚生労働大臣が定める現物給与価額 \leq 社宅使用料の場合は標準報酬月額に算定されない。

社宅の非課税要件詳細

- 従業員負担が賃料相当額の50%未満の場合、差額が給与として課税される。無償貸与は賃料相当額全額が課税対象。
- この50%ルールは一般従業員向け。役員の場合は原則、賃貸料相当額と役員の社宅使用料との差額負担が必要。
- 現金での住宅手当支給や、従業員自身が契約している家賃への補助は、社宅貸与と認められず非課税対象外。