



## 住宅手当について

先月号に引き続き、本号は、諸手当のうち「住宅手当」について解説します。

直接の労働成果とは関連はないため、外資系企業の賃金体系は、基本給の他は、諸手当の代わりに業績により支払われるインセンティブといった体系が多くみられます。しかし、わが国の企業では住宅の賃貸やマイホームの維持・管理には相当の費用が必要ということで支給する企業も多くみられます。

諸条件が記載されている次の事例を解説してみます。

第〇条 住宅手当は、次の要件の全てを満たすものに対し月額10,000円を支給する。→①

- (1) 世帯主であること
- (2) 社宅・独身寮を利用していないこと
- (3) 部長以下であること
- (4) 親元から通勤していないこと。但し、通勤可能区域内に親元居住ができるにもかかわらず親元居住しない独身者は対象外とする。

2. 申請は、自己名義の家屋賃貸借契約書（持家の場合は登記簿謄本）、またはローン支払い明細書（写）を添付して人事部へ提出し、受理月の翌月より支給を受ける。また、資格を喪失した場合は、事実発生の翌月より支給を廃止する。→②

3. 共同名義の場合は、支給しない。→③

4. 虚偽または届出を怠って不当な支給を受けた場合はその全額を返還する。→④

①住宅手当の趣旨からも、社宅に入居している者、親元から通勤している者及び高給である役職者は、支給しないことが妥当と思われます。

手当の額については、①一律に同額を支給する。②世帯構成（扶養家族の有無等）・住宅形態（民間借家・公営借家・持家）・地域（各種の物価統計調査を参考）を基準として決めることがあります。なお、管理職については、大企業ほど支給しない傾向となっています。

②家賃やローンの額の一定割合を支給する場合には、証明書が必ず必要となります。

③共同名義の場合には、全く支給しない場合、または氏名を併記しただけの場合もあるので貸主等の証明により支給するケースもあります。

④故意に届出を怠ったような場合は、不当利得として全額返還させ、以降は支給しないという厳しい措置を取るケースもあります。別途懲戒処分も行うこともあります。一方で不注意により届出を怠ったようなケースでは、金額にもよりますが、労働者の生活を考慮すると、全額の返還請求は酷に過ぎると判断される場合もあると思われます。

※また、以上の他、取扱いにつき取り決めが必要なケースについて一例を挙げておきます。

①一定程度以上の期間の出張、および病院等に入院した場合  
⇒当該住宅に居住し得る状態が続く限り支給する。

②単身赴任者の留守宅への支給

⇒社員が居住する住宅に係る手当額、および配偶者等が居住する住宅に係る手当の合計額を支給する。

③割増賃金の対象としない場合

⇒住宅手当は、家賃等に定率を乗じて算出し、または家賃等の額に応じて段階的に区分し費用が増えるに従って額を多くする等によって支給する場合は、割増賃金の基礎から控除することができます。

以上

(文責 K.I)