

# チコ労務管理事務所通信

## 手当等を活用して、従業員に会社の近くに住んでもらう試み



### ◆「引っ越し難民」発生中！

今年は、希望のタイミングで引っ越しができない「引っ越し難民」が発生しているという報道が続いています。

もともと3～4月は、会社の転勤や学校の新学期に伴う異動期であり、年間引っ越し件数の3分の1が集中する繁忙期ですが、特に今年は人手不足や働き方改革による業界の営業時間短縮の影響もあって、引っ越し業者が確保できない事態となっているようです。

ここでは、従業員の住居と職場の距離について考えてみましょう。

### ◆通勤時間は片道40～50分

NHKが5年ごとに行っている「国民生活時間調査」によれば、2015年の平均通勤時間（往復）は1時間19分で、1995年からほぼ変わっていません。

都市規模別では東京が最も長く、1時間42分となっています。

### ◆従業員が職場の近くに住んでくれるメリット

従業員の立場では、必ずしも職場の近くに住みたいとは限りませんが、会社としては、従業員が事業所の近くに住んでくれたほうが喜ばしいものです。

長時間通勤で疲弊することなく業務で力を発揮できる、通勤手当が低額、緊急の業務や自然災害時の出勤が容易、といったメリットがあるからです。

### ◆「近距離手当」を活用する企業

居住地をどこにするかは、言うまでもなく各従業員が自由に決定すべきことであり、会社は一切の強制をしてはなりません。

その代わりに、職場の近くに住む従業員に「近距離手当」を支給することで、自発的に職場の近くに引っ越してもらおうという方法があります。

「半径〇km以内」や「本社最寄り駅から〇駅以内」

に住む者に対し「月額〇万円支給」という形式が典型的で、クックパッド、サイバーエージェントほか様々な企業が採用しています。

### ◆引っ越し手当と注意点

似たような趣旨で「職場の近距離への引っ越し費用を補助する」という手当もあり、ロコンドやグリーなどが採用しています。

ただし、今年のように引っ越し業者の確保すらままならない場合、引っ越し費用が思わぬ高額となる恐れもあります。

手当の不正受給を防ぐためにも、「〇回まで」「〇万円まで」など上限を必ず規定することが重要です。

## 「高齢社会対策大綱」にみる これからのシニア就業支援施策

### ◆「高齢社会対策大綱」とは

2月中旬、政府は「高齢社会対策大綱」を閣議決定しました。同大綱は日本が高齢社会にどう対応するかの指針であり、5年ごとに見直されています。

今回は、人を年齢で区別せず国民が希望に応じて意欲・能力をいかして活躍できる「エイジレス社会」の構築を目指すことが示されました。

### ◆年金受給開始年齢：70歳超が可能に

公的年金の受給開始年齢について、選択により70歳以降まで繰下げ可能にする制度や在職老齢年金の在り方等、働くシニアの多様な実態に応じた制度を検討することが盛り込まれました。

現在でも65歳以降70歳までの繰下げは可能で、受給額が月額最大42%上乘せされるメリットもありますが、2015年度末時点の利用率は1.4%と、60歳以降への繰上げの35.6%に比べて低く、この周知にも取り組むとされています。

### ◆高齢者の就業率引上げ目標

昨年の総務省「労働力調査」によれば、60～64歳の就業率は63.6%、65歳以上の就業者数も10年間で1.5倍に増え、807万人となっています。

今回の大綱では、この就業率を2020年には67%とする目標が掲げられました。

### ◆健康年齢の延伸目標

中小企業では、再雇用制度等の活用によりシニア従業員になるべく長く働いてもらうことで人材を確保しているところが多くあります。

長く働き続けるためには健康であることが不可欠ですが、大綱でも、日常生活に支障のない健康寿命を、2013年時点の男性71.19歳、女性74.21歳から、2025年に2歳以上延ばす目標が設定されました。

就労の場においても、加齢に伴う身体機能の変化を考慮し、安全と健康確保に配慮した働きやすい快適な職場づくりおよび健康確保対策を推進するとしています。

### ◆事業者に対する支援の充実も明記

シニアの就業は本人の健康・意欲・体力等により多様化することから、テレワークの活用等選択肢を広げるとしています。

また、65歳までの定年延長や65歳以降の継続雇用延長を行う企業への支援を充実させるとともに、賃金・人事処遇制度等の条件整備に係る相談・援助の実施や各種助成制度を有効活用することが明記されました。

## 今からの対策が有効！ 職場における「5月病」対策

### ◆5月病のメカニズム

「5月病」は、医学的な病名ではなく、5月頃になるとなんとなく体がだるくなり、「やる気が出ない」「気分がふさぐ」といった症状が出る状態を総称した呼び方です。

毎年4月になると、新社会人や転職・異動する人な

ど、新しい環境で仕事を始める人が多くなります。「心機一転、頑張るぞ！」と気も張りますし、職場環境・生活環境・人間関係の変化には大きなストレスも伴います。

変化に慣れた頃に疲れがドッと出てしまうのが、5月病です。

### ◆仕事に支障が生じる場合も…

5月病の症状の多くは一過性のものであり、適度な休息などで改善されることがほとんどです。

しかし、稀に、会社や仕事が苦痛に感じるなど、仕事に支障が出てしまうこともあります。そのような状態に至らないようにすることが、企業には求められています。

### ◆企業がとるべき対応

5月病の原因は様々ですが、「新しい環境にうまく適応できない」こともその1つです。

新しい配属先・転職先での仕事が合わない、思うように自分のキャリアを活かすことができないと感じることや、すでにできあがっている人間関係の中に溶け込めず、職場の雰囲気になじめないことが、大きな要因であると指摘されています。

そこで、企業としては、新年度を迎える前に、新しい環境で働くことになる人に対して上司・同僚が積極的に声をかけるなど、オープンな職場環境を整備しておきたいものです。

また、「ストレスを抱えている状態に気がいたら話を聞くことで、その解消を図る」「生活リズムが乱れている、同じ仕事なのに仕事の処理能力が落ちていることに気がいたら、専門医の受診を勧める」など、接し方、対応の仕方について管理職向けに研修を行うしておくことも有効です。

人事労務に関する手続き・ご相談・お問い合わせは…

チコ労務管理事務所

連絡先：〒130-0014 東京都墨田区亀沢 4-19-3

電話：03-3625-2927 F A X：03-6751-8185

e-mail：info@chiko-jimusho.com