



人事労務泣き笑い…

第9回 社有社宅の廃止の対応に奔走

(株)田代コンサルティング代表 社会保険労務士 田代英治

●突然の社宅廃止の決定

その決定を上司から聞いたのは、2004年の1月10日頃ではなかったかと思います。その前年に実施した耐震診断の結果を踏まえて、京浜地区および中京地区の社宅の閉鎖、取壊しの方針が決定されたということでした。

社宅は、京浜地区および中京地区にそれぞれ1カ所に集約されており、これらが閉鎖、取壊しされれば、両地区には社宅が全廃されるという事態となります。補強をするという選択肢もあったそうですが、その場合、工事に1年から1年半の期間を要し、居住者も半年から1年の一時退去が必要です。そうすると、工費以外の負担費用も相当な額となるため、閉鎖、取壊しせざるを得ない状況だということでした。

方針を聞いて、「これは大変なことになるな」と思いました。特に京浜地区の社宅は、多くの従業員が家族とともに住んでおり、実務担当者として、彼らに対しできる限りのケアをしなければと思いました。

●社宅居住者に対する特別措置

早急に対応しなければならない案件のため、他の業務を後回しにして、連日検討を

重ねた結果、最終的に次の措置を採ることになりました。

① 退去時期：安全確保の観点より早急な退去（2004年3月末を目処として、遅くとも2004年8月末までに退去）を要請。

② 退去にあたって会社が行う対応（特別措置）

☑. 借上げ社宅（3年間）

借上げ社宅制度によって、現在以上の経済的負担をかけさせないようにする。住宅・都市基盤整備公団（現「独立行政法人都市再生機構」）の複数の物件を手当する。

☑. 自己開拓者への家賃補助（2年間）

借上げ社宅を望まず、自身で賃貸物件を捜した人には、借上げ社宅家賃との見合いで、家賃補助を支給する。

☑. 住居購入

住宅資金貸付限度額を拡大する。年齢の引き下げ、融資額の増額、金利の軽減、特別措置の適用期間の点で具体的に検討する。

☑. いずれの場合も、退去における引越し費用は会社が負担、補助する。

上記の特別措置案が役員会で承認され、

同時並行で労働組合にも説明を行いました。社宅に関しては、労働組合との協定事項ではなく、社宅廃止のような福利厚生に関する重要事項は、労使で協議をするということが労働協約に明記されていました。誠実に協議をして、彼らの理解を得ながら進めていこうということになりました。

上記の特別措置について、役員会での承認および労働組合への事前説明が終了後、1月中旬に社宅入居者および他の従業員に対し説明会を開催することにしました。

●従業員説明会から社宅退去まで

従業員に対する説明会は、3回にわたって行われました。毎回、社宅入居者だけでなく、これから社宅に入居しようとする若手従業員も多く出席し、活発な質疑応答がなされました。

従業員説明会の後は、社宅入居者を2カ月強という短期間いかにスムーズに退去させるかということに注力しました。実際の運営については、人事部内に「退去デスク」が設置され、ここで借上げ社宅の選定、引越し日の調整・通知、あるいは特別措置全体に係る疑問や意見に対応することになりました。私のほうにも従業員から直接、あるいは労働組合経由で、イレギュラーなケースの取り扱いの問い合わせなどが殺到し、

その対応に追われることになりました。

この年の前半は、春闘の労使交渉や新卒採用活動、新入社員の受け入れ、人事考課の実施等通常の業務のほかに、社宅廃止に伴う業務が加わり、大変な毎日を送りました。

社宅入居者の協力もあり、2004年4月半ばにはほぼ全員の退去が終了しました。問題はすべて片付いたわけではありませんでしたが、取敢えず最低限やらなければならないことが終了し、ホッとしたことを思いだします。

その後、マンションの耐震偽装事件が世間を騒がせました。これを契機に、建物の耐震強度の問題がクローズアップされましたが、社宅など会社の所有建物については、対応が済んでいました。あとから振り返ると世の中の動きを先取りした対応ができたということになります。社宅廃止問題では、会社の判断に間違いはなかったと思います。

社宅入居者の退去が終了した後は、労働組合と中期的な社宅廃止後の暫定措置について協議を開始しました。公団の借り上げ社宅はあくまで特別措置であり、これに代わる措置を講じる必要がありました。

ここで浮上したのが、社宅管理業者が提供する社宅管理代行サービスでした。サービスの内容やその後の展開等は、次号で紹介したいと思います。

