

大滝・馬場人事労務研究所便り

賃上げ予定の中小企業の6割が業績改善の伴わない「防衛的」賃上げ～日本商工会議所・東京商工会議所の調査より

日本商工会議所・東京商工会議所は2月14日、「中小企業の人手不足、賃金・最低賃金に関する調査」集計結果を発表しました。全国の中小企業6,013社を対象に調査したもので、2024年1月4日～26日に実施し、2,988社から回答を得ています。

2024年度に賃上げを予定する企業は、前年度比3.1ポイント増の61.3%に上ったものの、うち6割が業績改善を伴わない人材確保のための「防衛的な賃上げ」を迫られている状況です。

◆人手が「不足している」と回答した企業は65.6%

「人手不足の状況および対応」では、人手が「不足している」と答えた企業は前年比1.3ポイント増の65.6%に上り、3社に2社が人手不足という深刻な状況が依然続いています。

業種別にみると、「2024年問題」への対応が求められる建設業(78.9%)や運輸業(77.3%)、労働集約型の介護・看護業(76.9%)で「不足している」とする企業の割合が高く、8割近くに及んでいます。また、最も低い製造業(57.8%)でも約6割が「不足している」と回答していて、あらゆる業種で人手不足の状況にあります。

◆2024年度に「賃上げを実施予定」の企業は6割超

こうした中で、2024年度に「賃上げを実施予定」と回答した企業の割合は、昨年度(58.2%)から3.1ポイント増加の61.3%と6割を超え、賃上げに取り組む企業は着実に増加しています。ただ、そのうち、「業績の改善がみられないが賃上げを実施予定」は60.3%で、依然6割が「防衛的賃上げ」となっています。

従業員規模別では、従業員5人以下の企業では、「賃上げ実施予定」は32.7%にとどまり、「賃上げを見送る予定(引下げ予定を含む)」が16.8%に上っています。

◆「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」企業は38.4%



2023年10月の最低賃金引上げを受け、「最低賃金を下回ったため、賃金を上げた」企業(直接的な影響を受けた企業)は38.4%と、昨年度から0.4ポイント低下したものの引き続き高い水準です。

一方、人手不足や物価上昇が進む中、「最低賃金を上回っていたが、賃金を上げた」企業は29.8%と、昨年度から5.2ポイント増え、2017年の調査開始以降で最も高い割合となっています。

求職者とのミスマッチ解消につながる職場情報提供の手引きが策定されます

◆ミスマッチ解消のカギは情報提供

働き方のニーズが多様化し、求職者が求める情報を提供してミスマッチ解消につなげることが重要になっています。

一方で、厚生労働省はヒアリング等の結果、一度に提示される情報量が多いと求職者が煩雑に感じること等が確認されたことから、情報は求職者等の求めに応じて柔軟に提供していくことが適切として、求職者への職場情報提供に当たっての手引きの策定が進められています。

◆関心は所属予定部署に関する情報

案では、求職者等が求める情報として「職場環境に関する情報」ではテレワーク、女性活躍、男性育休取得率、育児休業、短時間勤務の状況等、「労働条件・勤務条件」では賃金(昇給等の中長期的な見通し含む)、所定外労働時間(残業時間)、有給休暇取得率等、が挙げられています。

またヒアリング結果を踏まえ、企業単位の情報に加えて、所属予定部署に係る情報等も示すことが望ましいとされています。

◆掲載方法の工夫で読みやすく

掲載する情報量については、採用サイトや求人票には募集に当たって必要十分な情報のみを開示し、人的資本に関する情報は求職者等が自身の関心に応じて閲覧できるようリンクを設置して別のページに掲載する、といった工夫の仕方が示されています。

◆中小企業に適した方法

ウェブサイトの整備や掲載する情報更新に係る負担が懸念される中小企業向けの方法として「しょくばらぼ」の活用が示され、ハローワークインターネットサービスと連携していて無料で情報を閲覧できる、といったメリットが挙げられています。

～今月の判例研究～

今月は、理学療法士業務から事務部門への配転命令の無効を求めた事案の控訴審（**社会福祉法人秀峰会事件～東京高判令 5.8.31**）を解説します。事案は以下の通り。Y 法人は、特別養護老人ホームの運営など社会福祉事業を行う法人である。X は、理学療法士の資格を有し、平成 17 年 1 月、Y 法人との間で、**職種や勤務地に限定のない**正社員契約を締結した。X は、平成 26 年から訪問介護リハビリテーション業務に従事していたが、令和 2 年 11 月 27 日に同年 12 月 16 日をもって、Y 法人本部が新設した産業理学療法部門への異動の配転命令を受けた（本件配転命令）。X は、本件配転命令は無効だとして、労働審判の申立てを行い、労働審判は、X の主張を認めたため、Y 法人が異議の申し立てを行って訴訟に移行した。**一審（横浜地判令 4.12.9）**は、X の主張を認め、Y 法人に不法行為責任（50 万円の損害賠償）を認めたが Y 法人控訴。一審は、本件配転命令は、そもそも業務上の必要がないか、必要があったとしてもその必要性が乏しいものであり、かつ、実質的に懲罰目的の不当な動機に基づいて行われたものであること、さらに X にとっては、従前と大きく異なる業務であり、患者と接する機会を持たないという意味で、X がこれまで培った技術やノウハウの劣化する恐れもあったことから、X に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであり、無効としました。**本判決**は、以下のように判示して、一審判決を取り消して Y 法人の主張を全面的に認めました。**(1) 使用者が労働者に対する配転命令権を有する場合において。**①配転命令につき業務上の必要がないか必要性がある場合であっても、②配転命令が他の不当な動機・目的をもってなされたとき又は③労働者に対する通常甘受すべき程度を著しく超える不利

益を負わせるものであるときは、配転命令は、権利の濫用であり無効とするのが最高裁の判例（東亜ペイント事件 最二小判昭 61.7.14）である。**(2) Y 法人が新部門を設立し、X を新部門に配置する業務上の必要性に関して。**Y 法人が、産業理学療法の知見を取り入れて、健康増進や労働災害等の予防を目的とする取組（本件取組）を実施することは、Y 法人の運営上の必要性があることは十分に肯定できる。**(3) X の勤務状況について。**フィードバック及び注意・指導によってもこれが改善したと認められなかったこと。X の本件配転命令を受ける直近 2 年の人事評価についても、業績評価の「仕事量」や能力評価の「他部門との連携」「チームワークとコミュニケーション」といった事項は最低評価であった。本件配転命令当時、本件施設を含む小規模な事業所に X を継続して配置するよりは、理学療法士の資格を有し長年の勤務経験もある X について本件取組に携わるに適していると Y 法人が判断したことに違法性はない。**(4) 本件配転命令によって X が被る不利益について。**X が被る不利益の有無・程度についても、職種や賃金のほか、休日や終業時刻について本件施設の在籍時の条件が維持されていること。ほかの理学療法士の資格を有する正職員 97 名についても職務限定ないし勤務地限定の特約を締結している者は皆無であり、訪問介護によるリハビリテーション業務とは異なる業務に配転された職員も存在することから、X が通常甘受すべき程度を著しく超える不利益があったとはいえないこと。嫌がらせ目的ないし退職強要目的で本件配転命令がなされた事情もないことから、**(5) 結論。**本件配転命令は、Y 法人の業務上の必要性が存するところ、不利益な動機・目的をもってなされたとはいえず、X に通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものとはいえないとして本件配転命令は有効であるとししました。本判決は、一審判決と同じく最高裁の判例（東亜ペイント事件）の判断基準に準拠していながら、一審判決と真逆に判断を下しているところが注目され、対比検討すると実務上、参考になると思われます（大滝）。

～今月のトピックス～

政府は 12 日、育児介護休業法の改正案を閣議決定し、国会に提出しました。内容は、男性の育児休業取得率開示を義務付ける企業を 1,000 人超から 300 人超に拡大し、100 人超の企業には取得率の目標値の公表を義務付けるというものです。また、子が 3 歳になるまでテレワークで働ける環境を整えることを事業主の努力義務とするほか、残業免除は小学校就学前までに延長し、看護休暇の取得理由も緩和します。また、介護離職者を減らすため、40 歳となったすべての従業員に介護休業など支援制度を周知することも義務化します。今国会で成立のうえ、改正項目の大半について令和 7 年 4 月 1 日からの施行を目指しています。来年はまた法改正ですね。（馬場）。